

Oplevet usikkerhed, ytringsfrihed og selvcensur i ældreplejen blandt offentligt og privat ansatte

Willig, Rasmus; Ejrnæs, Anders

Publication date:
2017

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Willig, R., & Ejrnæs, A. (2017). *Oplevet usikkerhed, ytringsfrihed og selvcensur i ældreplejen blandt offentligt og privat ansatte*. Roskilde Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Roskilde University

Rapport # 1 Center for offentligt og privat ansattes ytringsfrihed 2017

Oplevet usikkerhed, ytringsfrihed og selvcensur i ældreplejen blandt offentligt og privat ansatte

**Udarbejdet af lektor Rasmus Willig og lektor Anders Ejrnæs, Roskilde Universitet.
Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv**

Indholdsfortegnelse

Tak

Bagrund for rapporten

Resume

Indledning

Del 1. Jobusikkerhed

1.2. Privatansatte frygter i højere grad at blive fyret

1.3. Jobfunktionsusikkerhed

1.4. Beskæftigelsesusikkerhed

1.5. Indkomstusikkerhed

1.6. Indkomstsikkerheden synes større i det offentlige

1.7. Indkomstusikkerhed, dagpenge, kontanthjælp og efterløn

1.8. Forskelle mellem offentligt og privatansatte

Del 2 Ytringsfrihed for offentligt og privat ansatte

2.1. Forhold som offentligheden burde have kendskab til

2.3 Tavshed på grund af frygt

2.4. Illoyale overfor kollegaer

2.5. Resignation

2.6. Manglende ressourcer

2.7. Hårde og bløde sanktioner

2.8. Frygt for repressalier

Del 3. Sammenhæng mellem usikkerhed og selvcensur

3.1. Jobusikkerhed og selvcensur

3.2. Jobfunktionsusikkerhed og selvcensur

3.3. Beskæftigelsesusikkerheden og selvcensur

3.4. Indkomstusikkerhed og selvcensur

Del 4. Yderligere perspektiver på ytringsfrihed

4.1. Ytringsfrihed i forhold offentligheden

4.2. Ytringsfrihed og sociale medier

4.3. Kendskab til lovgivningen

4.4. Privatansatte er mere tilbøjelige til at søge væk

5.1. Konklusion

Bilag 1 Metode

Litteratur

Tak

Vi vil gerne takke praktikant Sune Beck, som har været tilknyttet praktikant og været behjælpelig med udarbejdelsen af interviews og litteraturstudie, og studentermedhjælp Silja Thøgersen, som dels har foretaget interviews, dels har transskriberet dem. Tak til FOA's følgegruppe bestående af Per Brøgger, Nina Hedegaard, Lars Ole Preisler Hansen, Michaela Strand, Sanne Kjærsgaard Nikolejsen, Bent Graversen og Jens-Jørgen Krogh, som har alle været behjælpelige med at besvare praktiske spørgsmål, og ikke mindst en stor tak til FOA's analyseafdeling for at stille deres medlemspanel til rådighed for undersøgelsen. Også en tak til medlemmerne af forskningsgruppen *Social Dynamics and Change* og til forskningsgruppeleder professor Hanne Warming for konstruktive råd i forbindelse med den sidste udarbejdelse af rapporten. En tak til medlemmerne i *Center for ytringsfrihed* for sidste konstruktive kommentarer.

Baggrund for rapporten

Denne rapport er den første fra *Center for ytringsfrihed for offentligt og privatansatte*, som blev oprettet ved Roskilde Universitet, Institut ved Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi i 2017. Centeret er støttet af rektoratets udviklingspulje og har til hensigt at bedrive forskning om offentligt og privatansattes ytringsfrihed og følge udviklingen af whistleblower-ordninger. Denne rapport er finansieret af FOA, efter at Centeret har henvendt sig med en uopfordret ansøgning, hvor forholdet mellem ytringsfrihed, oplevet usikkerhed og selvcensur søges undersøgt blandt FOA's medlemmer, der arbejder i ældresektoren.

Resume

Denne undersøgelse ser nærmere på offentligt og privatansatte medarbejdere i ældreplejens oplevede usikkerhed og mulighed for at udøve kritik. Undersøgelsen er baseret på surveydata og interviews med 20 social- og sundhedsmedarbejdere. Undersøgelsen peger på en række centrale resultater.

Mere job-, beskæftigelses- og indkomstsikkerhed i den private ældrepleje

Undersøgelsen viser, at der er en forskel mellem privat- og offentligt ansattes oplevelse af jobsikkerhed, beskæftigelsessikkerhed og indkomstsikkerhed. Det viser sig, at der er en større andel, der er bekymret for at miste deres job, blandt privatansatte end blandt de offentligt ansatte.

Der er desuden i undersøgelsen en klar tendens til, at de privatansatte ikke oplever den samme indkomstsikkerhed, som man har i det offentlige i form af en stabil overenskomstsikret løn, hvor pensionsbidrag er inkluderet i lønnen. I det private er der en større andel, der oplever manglende udbetaling af tillæg, uigennemskuelige lønsedler og manglende pensionsindbetaling. En øget privatisering i ældreplejen kan således føre til en øget prekarisering af social- og sundhedsmedarbejderes arbejdsvilkår, hvor medarbejderne oplever en højere grad af usikre arbejdsvilkår.

Både offentligt og privatansatte er tilbageholdende med at ytre sig til offentligheden

Undersøgelsen viser også, at kun meget få privatansatte og offentligt ansatte social- og sundhedsmedarbejdere, der har oplevet kritisable forhold, som offentligheden burde kende til, ytrer sig offentligt, dvs. til medier, internet, whistleblower-ordninger eller politikere. Det fremgår også, at 2/3 af medarbejderne i ældreplejen frygter negative konsekvenser, hvis de udtaler sig i offentligheden om kritisable forhold. Den meget lave andel af social- og sundhedsmedarbejdere, der udtaler sig offentligt om kritisable forhold, og den udbredte frygt for at udtale sig offentligt er et generelt problem indenfor ældreplejen.

Privatansatte udøver mindre kritik internt og udøver højere grad af selvcensur

I undersøgelsen kommer vi frem til, at offentligt ansatte på ældreområdet har en signifikant højere andel, der kritiserer forhold på arbejdspladsen overfor tillidsrepræsentanter, leder

eller kollegaer. Forskellen er markant mellem de to grupper overfor både leder og tillidsrepræsentant. Dette mønster understøttes af de kvalitative interviews, hvor det tydeligt fremgår, at de privatansatte frygter at gøre opmærksom på de kritisable forhold internt i virksomheden.

Det viser sig, at der næsten ikke er nogen forskel på privat- og offentligt ansatte, når det kommer til **forventningen** om, at det vil få negative konsekvenser, hvis man udtaler sig offentligt om kritisable forhold, der vedrører ens arbejdsplads. Forskellen består imidlertid i, at privatansatte frygter mere hårde konsekvenser, f.eks. i form af fyring, mens offentligt ansatte frygter mere bløde konsekvenser, f.eks. i form af en tjenstlig samtale. Dette var også gennemgående for interviewene. En anden forskel består i, at selvom begge grupper, henholdsvis offentligt og privatansatte, frygter negative konsekvenser, hvis de udtaler sig til offentligheden om kritisable forhold, er det en signifikant højere andel privatansatte, der **reelt** har udøvet selvcensur pga. frygt for negative repressalier i forhold til de offentligt ansatte.

Niveauet af selvcensur synes højt blandt de undersøgte FOA-medlemmer sammenlignet med niveauet i andre professioner. I en undersøgelse af magistrernes ytringsfrihed var der f.eks. kun ca. 21 %, der svarede ja til, at de havde holdt kritik tilbage pga. frygt for negative repressalier. Hos FOA-medlemmerne er det imidlertid 34,6 % for privatansatte og 27,7% for offentligt ansatte. Dette gælder for alle medlemmer i ældreplejen. Resultatet er imidlertid isoleret set endnu højere for hjemmeplejen. Her er det 38,9 % af de privatansatte og 25,7% af de offentligt ansatte, der har holdt kritik af deres arbejdsplads tilbage pga. frygt for negative konsekvenser. Forskellen mellem den samlede ældrepleje og den del, der udgøres af hjemmeplejen, er interessant, fordi det er de virksomheder, der opererer indenfor hjemmeplejen, som er gået konkurs de senere år. Blandt disse er der altså endnu flere blandt de ansatte, som ikke tør ytre sig.

Usikre arbejdsvilkår fører til selvcensur

Undersøgelsen viser, at der er en tydelig sammenhæng mellem at opleve jobusikkerhed og udøve selvcensur. Ved jobusikkerhed forstås, at man frygter at miste sit job. Også når det gælder jobfunktionssikkerhed, er der en sammenhæng med niveauet for selvcensur. Det fremgår imidlertid, at der er en klar sammenhæng mellem frygten for, at

ens arbejdssituation bliver forandret, og selvcensur. Reformen og krav til konstant at skulle omstille sig kan således skabe frygt for, at ens arbejdssituation ændrer sig, hvilket tilsyneladende lægger en dæmper på kritik af forhold på arbejdspladsen, der burde laves om.

Undersøgelsen kommer frem til, at beskæftigelsesusikkerheden i form af bekymring for, at man ikke kan finde et nyt job, hvis man mister sit nuværende job, påvirker tilbøjeligheden til at udøve selvcensur. Social- og sundhedsassistenter, der er helt enige i, at de er bekymret for ikke kunne få job, hvis de mister deres job, er således betydeligt mere tilbøjelige til at holde kritik tilbage end de medarbejdere, der er helt uenige.

Undersøgelsen viser desuden, at de social- og sundhedsmedarbejdere, der oplever en høj grad af indkomstusikkerhed, også er mere tilbøjelige til at holde kritik tilbage pga. frygt for negative repressalier. Det vil sige, at der ses en sammenhæng mellem uregelmæssigheder som manglende lønudbetalinger og hvorvidt man tør ytre sig om kritisable forhold.

Undersøgelsen peger meget entydigt på, at de social- og sundhedsmedarbejdere, der oplever usikre beskæftigelses-, arbejds- og indkomstvilkår, er langt mere tilbøjelige til at udøve selvcensur. Dette resultat peger således i retning af, at usikkerhed i medarbejdernes arbejdsvilkår ikke bare er et problem i forhold til medarbejdernes trivsel, men også er et problem i forhold til at få en informeret debat om de problemer og svigt, der kan opstå i ældreplejen. De oplevede usikkerheder, der opstår som følge af privatiseringer, omstruktureringer og reformer, kan således have nogle utilsigtede konsekvenser i form af en øget tavshedskultur i ældreplejen.

Uklarhed og manglende oplysning om regelsættet for tavshedspligt og ytringsfrihed

Undersøgelsen kommer desuden frem til, at der er en signifikant højere andel af de privatansatte, der er blevet oplyst om tavshedspligten, end blandt de offentligt ansatte. Når det gælder oplysninger om ansattes ytringsfrihed, er der imidlertid ikke forskel på offentligt og privatansatte. Til gengæld er andelen, der bliver oplyst om deres ytringsfrihed, væsentlig mindre end andelen, der bliver oplyst om deres tavshedspligt.

Samlet set oplever privatansatte en større grad af forskellige former for usikkerhed og er mere tilbøjelige til at udøve selvcensur.

Indledning

Over 40 kommuner har de senere år oplevet, at private udbydere efter at have overtaget ældreplejeopgaver fra kommunen er gået konkurs. Der har imidlertid ikke været nogen forskning, som har undersøgt den gruppe af ansatte, der først har arbejdet i offentligt, senere i privat regi for herefter at have oplevet en konkurs. Hvad er deres erfaringer i forhold til spørgsmål om oplevet usikkerhed og ytringsfrihed? Det er det, som indeværende rapport søger at afdække.

I de seneste år er der kommet mere fokus på offentligt og privatansattes ytringsfrihed og på det psykiske arbejdsmiljø, men der findes ikke megen forskning i national og international sammenhæng, der forbinder de to forskningsområder. Nyere studier påviser imidlertid, at selvcensur er en direkte medvirkende årsag til negativ stressbelastning, der kan resultere i forhøjet sygefravær (se f.eks. Sørensen 2015). Årsagen til, at selvcensur kan lede til forhøjet stressbelastning, skal sandsynligvis findes i det forhold, at censuren ikke kun i konventionel juridisk forstand kan opfattes som censur af det frie ord, men også i psykologisk forstand som en form for censurering af selvet og/eller af professionsidentiteten (se også Willig 2009/2016). Hertil kommer, at forventningen om at kunne ytre sig uden frygt for repressalier og sanktioner er en stærkt indlejret moralsk forventning, der kan lede til stressrelaterede følelser af uretfærdighed, når den ikke imødekommes.

I dag er der imidlertid forskel på offentligt og privatansattes muligheder og brug af ytringsfriheden. Offentligt ansatte er underlagt vejledningen for offentligt ansattes ytringsfrihed, og privatansatte er i dag uden vejledning på området. Hertil kommer, at privatansatte er mindre tilbøjelige til at ytre sig end offentligt ansatte (Sørensen 2015).

I takt med at offentlige institutioner og services udliciteres til private virksomheder, opstår der således en ny gråzone, eftersom privatansatte ikke nødvendigvis er omfattet af samme vejledning for ytringsfrihed som offentligt ansatte. Denne gråzone opstår som følge af, at udlicitering af den offentlige ældrepleje traditionelt har været organiseret ud fra principperne om universalisme, professionalisme og offentlige ydelser (Rostgaard 2017). Dette indebærer lige adgang til plejeydelser, og at plejeydelserne fortrinsvis i en historisk kontekst har været leveret af medarbejdere i offentligt regi. Samtidig har arbejdsvilkårene for ansatte i ældreplejen været præget af den danske

flexicurity-model, hvor lempelige afskedigelsesregler modsvares af en høj grad af beskæftigelsessikkerhed og indkomstsikkerhed i form af efteruddannelse, regulerede lønforhold samt ret til indkomstkompensation ved arbejdsløshed og sygdom. Denne model må imidlertid siges at have været under forandring de senere år, og den stigende konkurrenceudsættelse kan angiveligt også lede til en ny form for usikkerhed på arbejdsmarkedet på ældreområdet.

Hvor omsorgsarbejderes arbejdsvilkår og relationer til borgere traditionelt i Danmark har været styret af professionsfaglige hensyn, kan den øgede konkurrence mellem private udbydere betyde, at omsorgsarbejderes arbejdsvilkår og relation til borgere i højere grad bliver underlagt kravet om effektivitet og omkostningsreduktion. Dette kan i sidste ende føre til en stigende usikkerhed i omsorgsarbejderes arbejdsvilkår, hvor ansættelsesvilkårene er karakteriseret ved lav løn, mere usikker ansættelse, et presset arbejdsmiljø og manglende mulighed for at ytre kritik. Det er denne nye gråzone med hensyn til generelle ansættelsesvilkår og specielt mulighederne for at kunne udøve kritik, som rapporten sætter fokus på. Nærmere bestemt vil rapporten undersøge sammenhængen mellem privatisering, usikkerhed med hensyn til arbejdsvilkårene og mulighederne for at ytre sig kritik indenfor ældreplejen.

Det empiriske materiale består for det første af 20 kvalitative interviews med ansatte i ældreplejen. Alle respondenter har det tilfælles, at de har arbejdet i en offentlig institution, som senere er blevet udliciteret og at de har oplevet en eller flere konkurser. Respondenterne har således erfaringer fra begge typer ansættelser, og har personlige erfaringer med nogle af de negative konsekvenser af overgangen fra offentlig til privat.

Derudover er der blevet lavet en spørgeskemaundersøgelse af både privatansatte og offentligt ansatte FOA-medlemmer i ældreplejen. Denne undersøgelse belyser både privatansatte og offentligt ansattes arbejdsvilkår, ytringer om kritisable forhold og selvcensur. Respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen udgøres af 370 privatansatte og 2.235 offentligt ansatte i ældreplejen. De nærmere metodiske overvejelser er uddybet i bilaget. Rapporten falder i 4 dele.

I **Del 1** undersøger vi, om der forskel på privat- og offentligt ansattes oplevelse af jobsikkerhed, beskæftigelsessikkerhed og indkomstsikkerhed.

I **Del 2** sammenligner vi privat- og offentligt ansattes mulighed for at ytre sig. Vi undersøger i denne del både, hvem de ytrer sig kritisk til, og i hvor høj grad de afholder sig fra at ytre sig af frygt for repressalier.

I **Del 3** undersøger vi sammenhængen mellem den oplevede usikkerhed med hensyn til arbejdsvilkårene og selvcensur. Vores hypotese er, at indkomst-, job- og beskæftigelsesusikkerhed som følge af privatiseringen af ældreplejen fører til en højere grad af selvcensur, hvor medarbejderne i ældreplejen afholder sig fra at ytre sig om kritisable forhold.

I **Del 4** undersøger vi andre faktorer vedrørende ytringsfrihed i forhold til uklarhed om grænserne for tavshedspligt, erfaringer med sociale medier og kendskab til loven.

Del 1. Usikkerhed

En konsekvens af en øget numerisk fleksibilitet, hvor virksomheder og offentlige organisationer har nemmere ved skille sig af med medarbejdere, kan være en stigende oplevet usikkerhed. Tabel 1 viser den oplevede jobusikkerhed blandt offentligt og privatansatte social- og sundhedsmedarbejdere. Det fremgår, at der er en større andel, der er bekymret for at miste deres job blandt privatansatte end blandt de offentligt ansatte. Der er ca. 27 % af de adspurgte privatansatte, der er enige eller delvis enige i, at de er bekymret for at miste deres job, mens det kun gælder for 16,5 % af de offentligt ansatte.

Tabel 1. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er bekymret for at miste mit arbejde indenfor de næste 12 måneder

	Privat	Offentlig	Difference
Helt enig	12,5%	5,6%	6,9%*
Delvist enig	14,5%	10,9%	3,6%*
Delvist uenig	13,7%	15,0%	-1,3%
Helt uenig	49,4%	59,5%	-10,1%*
Ved ikke	9,9%	9,0%	0,9%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	344	2057	

*p<0,05

1.2. Privatansatte frygter i højere grad at blive fyret

Den højere grad af oplevet jobusikkerhed blandt privatansatte kan afspejle en større bevidsthed blandt social- og sundhedsmedarbejdere om, at de private plejeleverandører kan gå konkurs, og at de derfor i højere grad end de offentligt ansatte kan blive fyret, hvis de ikke præsterer. På trods af at forskellen mellem de offentligt og de privatansattes jobsikkerhed ikke er stor, indikerer det dog en tydelig tendens til, at privatansatte i højere grad frygter at blive fyret.

Hvis man undersøger forskellen mellem offentligt og privatansattes oplevede jobsikkerhed blandt medarbejdere i hjemmeplejen, bliver forskellen mere udtalt.

Det fremgår af tabel 2, at 32 % af de privatansatte hjemmeplejen er enige i, at

de er bekymret for miste deres job, sammenlignet med 16 % blandt de offentligt ansatte.

Tabel 2: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er bekymret for at miste mit arbejde indenfor de næste 12 måneder

	Privat	Offentlig	Difference
Helt enig	16,3%	5,7%	10,6%*
Delvist enig	15,8%	9,9%	5,9%*
Delvist uenig	10,7%	14,2%	-3,5%
Helt uenig	46,0%	60,7%	-14,7%*
Ved ikke	11,2%	9,4%	1,8%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	215	787	

*p<0,05

Resultatet kunne indikere, at konkurserne i hjemmeplejen har påvirket oplevelsen af jobsikkerhed. Det er imidlertid vanskeligt at fastslå den direkte sammenhæng mellem konkurserne og oplevelsen af jobsikkerhed i hjemmeplejen, men isoleret set er den oplevede usikkerhed betydelig højere i hjemmeplejen, som netop er den sektor på ældreområdet, hvor der har været mange konkurser.

1.3. Jobfunktionsusikkerhed

Denne form for jobfunktionsusikkerhed er i langt højere grad knyttet til den funktionelle fleksibilitet. En øget funktionel/organisatorisk fleksibilitet bidrager således til en usikkerhed i forhold til at bevare sine jobfunktioner. For at undersøge den oplevede jobfunktionsusikkerhed er social- og sundhedsmedarbejderne blevet spurgt: 'I hvilken grad er du urolig for, at din arbejdssituation bliver forandret pga. omorganiseringer, helt nye arbejdsformer eller lignende?' Til forskel fra den forrige tabel fremgår det, at de offentligt ansatte i højere grad er urolige for, at deres arbejdssituation forandres som følge af omorganiseringer.

Tabel 3: I hvilken grad er du urolig for, at din arbejdssituation bliver forandret pga. omorganiseringer, helt nye arbejdsformer eller lignende?

	Privat	Offentlig	Difference
I meget høj grad	11,4%	11,9%	-0,5%
I høj grad	12,2%	18,1%	-5,9%*
I nogen grad	29,2%	32,5%	-3,3%
I ringe grad	11,4%	16,7%	-5,3%*
I meget ringe grad	20,1%	14,6%	5,5%*
Ved ikke/Ikke relevant	15,7%	6,3%	9,4%*
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	343	2043	

*p<0,05

Hvor jobusikkerhed i forhold til at miste job er forbundet med den numeriske fleksibilitet, er frygten for forandringer i arbejdssituationen i højere grad knyttet til den funktionelle eller organisatoriske fleksibilitet. Det er værd at bemærke, at andelen, der har svaret ”ved ikke/ikke relevant”, er markant højere blandt de privatansatte. Dette kunne indikere, at omorganiseringer er mindre udbredt på ældreområdet i det private, idet der er tale om mere specialiserede plejeopgaver, og organisationerne er mindre.

1.4. Beskæftigelsesusikkerhed

Et væsentligt historisk element i den danske flexicurity-model er sikkerheden for at vedblive i beskæftigelse. Dette betyder ikke, at man er sikret job i den samme virksomhed, men at man har mulighed for hurtigt at komme i beskæftigelse, hvis man bliver arbejdsløs. I den danske flexicurity-model bliver den lavere grad af jobsikkerhed kompenseret ved en høj grad af beskæftigelsesusikkerhed. Her spiller den aktive arbejdsmarkedspolitik og uddannelsespolitikker en central rolle (Bredgaard 2015).

Af nedenstående tabel fremgår det imidlertid, at over 50 % af både privat- og offentligt ansatte social- og sundhedsmedarbejdere er bekymret for, at det vil være svært at finde et job, hvis de bliver afskediget. Af tabel 4 fremgår det også, at privatansatte oplever en højere grad af beskæftigelsesusikkerhed end offentligt ansatte social- og sundhedsmedarbejdere. Resultaterne afspejler endnu en gang, at de privatansatte oplever

en større usikkerhed end de offentligt ansatte.

Tabel 4: Jeg er bekymret for, at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis jeg mister mit arbejde

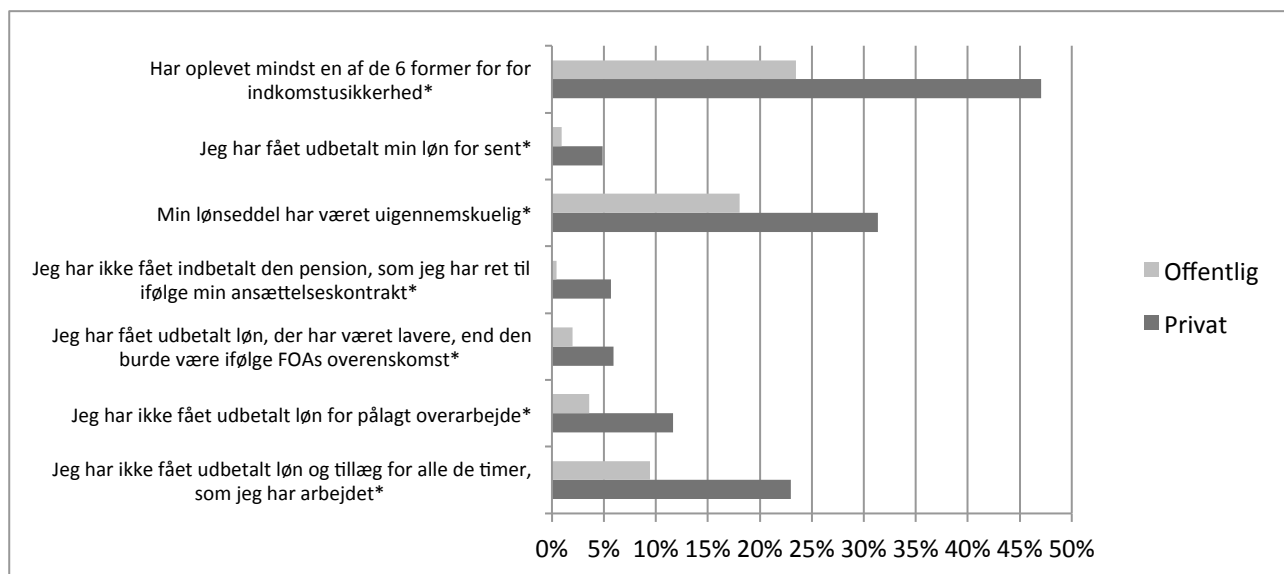
	Privat	Offentlig	Difference
Helt enig	37,2%	29,7%	7,5%*
Delvist enig	18,9%	21,4%	-2,5%
Delvist uenig	11,9%	12,3%	-0,4%
Helt uenig	24,1%	27,0%	-2,9%
Ved ikke	7,8%	9,7%	-1,9%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	344	2057	

*p<0,05

1.5. Indkomstsikkerhed

En høj grad af indkomstsikkerhed udgør en af grundpillerne i både den danske velfærdsstatsmodel og den danske flexicurity-model. Indkomstsikkerheden i Danmark bliver traditionelt sikret gennem en kombination af overenskomstsikrede minimumslønninger og velfærdsstatens tryghedsordninger. Særligt blandt beskæftigede indenfor den offentlige sektor er der en tradition for ordnede løn- og arbejdsvilkår. Spørgsmålet er imidlertid, om udliciteringen af dele af ældreplejen har betydet, at social- og sundhedsmedarbejderes løn og arbejdsvilkår bliver mere usikre. For at undersøge indkomstsikkerheden har vi spurgt social- og sundhedsmedarbejderne, om de har oplevet 6 forskellige former for usikkerheder vedrørende deres løn. Det fremgår af figur 1, at privatansatte i langt højere grad oplever de forskellige former for indkomstsikkerhed end de offentligt ansatte.

Figur 1: Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet nogle af følgende problemer vedrørende din løn? - Du kan sætte flere krydser



*p<0,05

Privatansatte 370

Offentligt ansatte 2235

Forskellene i indkomstusikkerhed mellem privat- og offentligt ansatte er alle signifikante. Det er værd at bemærke, at samtlige adspurgte er medlemmer af FOA. Man burde derfor forvente, at deres arbejdsvilkår var relativt ordnede. I et af interviewene giver Kirsten imidlertid udtryk for den højere grad af oplevet usikkerhed i sin privatansættelse:

”Jeg var altid sikker i mine offentlige ansættelser, og jeg var altid usikker, da jeg var i det private. I det offentlige var der kollegaer at støtte sig op ad, og der var nogle regler, som blev fulgt. Der blev dokumenteret, hvad der var blevet gjort. Alt det der, som sikrer, at man ikke ender på forsiden. Lønsedlerne var også meget forskellige. Hos den private virksomhed lærte jeg aldrig at læse dem. Vi havde jo heller ikke nogen pauser. Vi arbejdede jo 8-10 timer uden pause, det gør man jo ikke i det offentlige. Jeg ved ikke, om det var meningen, at vi skulle have pause, men det var da i hvert fald ikke lagt ind i planen. Selvom det var, så havde vi jo aldrig kunnet nå det med så stram en tidsplan.”

1.6. Indkomstsikkerheden synes større i det offentlige

Det er en generel tendens, at den indkomstsikkerhed, som man har i det offentlige i form af en stabil overenskomstsikret løn, hvor feriepenge og pensionsbidrag er inkluderet i lønnen, ikke i samme grad gælder for de ansatte i det private. Et tilbagevendende tema i interviewene er, at der ofte er rod i lønudbetalingerne fra de private udbydere, og at de ofte er uigennemskuelige. Ifølge de interviewede forholder det sig helt anderledes i det offentlige, hvor der i højere grad er orden i lønudbetalingerne. Nogle beretter endvidere, at de har fået FOA til at gennemgå deres lønsedler, og at de har måttet kæmpe for at få hele deres løn udbetalt. Derudover er der også nogle, der fortæller, at de ansatte hos private leverandører ikke arbejder under FOA's overenskomst. Nogle af respondenterne fortæller endvidere, at de ikke har optjent pension i det private, hvilket er tilfældet i det offentlige.

Stine fortæller:

"Man skal holde øje med løn og sådan noget. Der er ikke så meget sikkerhed. Når de har skrevet under, så er det jo gældende, så skal de jo gå efter det. Men jeg har nogle gange haft det, som om jeg blev snydt, også der hvor jeg er nu. Der har jeg nemlig først lige fået min ansættelse her for 14 dage siden, selvom jeg har været der siden april. Jeg blev ved med at rykke min chef. Men jeg ville jo bare have noget sikkerhed på, at hun ikke bare lige pludselig kunne sige: 'Nu vil vi ikke bruge dig mere'. Men jeg har så fået den nu her. Jeg har hele tiden fået løn. Men en gang hvert halve år tager jeg ind til FOA for at tjekke min løn efter også med kørsel osv. For at der lige er en professionel, der kigger det igennem, så det ikke kun er noget, jeg selv ser. Der er næsten altid fejl. Der bliver mine arbejdsgivere tit sure over, at jeg har været hos FOA. Mange andre er bange for at gå til FOA, fordi der er mange, der fyrer deres ansatte, hvis de hører, at de har været ved fagforeningen. Jeg er ikke blevet det endnu. Men jeg tror måske også, jeg er lidt farlig på det plan, for FOA ved jo, at jeg har været her. Så de må acceptere det, sådan er det bare. Men jeg er blevet truet med at blive fyret, fordi jeg går til FOA, hvis jeg bliver utilfreds. Når FOA tjekker det igennem hver halve år, så er det tit, der mangler 5-8.000. Det synes jeg er meget. Lønsedlerne er svære at gennemskue. Der er mange ting, hvor du tænker: 'Hvorfor står det der?' Så skal man kigge nede i bunden af lønsedlen for faktisk at se, hvad man har fået. Der er den kommunale meget nemmere at læse, der ved du ligesom, hvad det er.

De første 5 mdr. jeg er ansat, får jeg ikke pension, efter det er det 8 %, man får i pension.”

Det fremgår af Stines beretning, at der har været problemer med at få den rigtige løn. Lønsedlernes uigennemskuelighed bidrager yderligere til en øget indkomstusikkerhed. I citatet fremgår det også, at frykten for at blive fyret afholder mange fra at ytre kritik af de manglende lønudbetalinger enten til chefen eller til FOA.

1.7. Indkomstusikkerhed, dagpenge, kontanthjælp og efterløn

Det er ikke kun de privatansattes uregelmæssigheder i lønnen, der skaber en grundlæggende indkomstusikkerhed. Reformen af efterløn, dagpenge og pension bidrager også til at intensivere den økonomiske usikkerhed blandt de ansatte i ældreplejen. Udgangspunktet i den danske flexicurity-model har traditionelt været, at staten har sikret lønmodtagere økonomisk imod arbejdsløshed og nedslidning gennem bl.a. efterløn og dagpenge. Forkortelsen af dagpengeperioden samt forringelserne i efterlønnen har imidlertid bidraget til en øget indkomstusikkerhed blandt social- og sundhedsmedarbejderne. Således beretter Kirsten:

”Ja, altså jeg skulle ikke sige noget hos den pågældende virksomhed. Jeg havde det sådan, at jeg kunne se, at min efterløn stod og vinkede til mig. For et par år tilbage, der kunne jeg jo være gået, når jeg blev 60. Og jeg havde jo glædet mig, siden jeg blev født! Men så rykker de lige efterlønnen 15 måneder, lige et halvt år, før jeg kunne være gået på den. Så jeg tænkte, nej, nu skal jeg bare bide tænderne sammen og holde ud. Det har afgjort påvirket min vilje til at risikere noget.”

1.8. Forskelle mellem offentligt og privatansatte

Ovenstående analyse af usikkerhed blandt henholdsvis privatansatte og offentligt ansatte social- og sundhedsmedarbejdere viser, at privatansatte oplever en større job-, beskæftigelses- og indkomstusikkerhed end offentligt ansatte. Derimod frygter de offentligt ansatte i højere grad forandringer i arbejdssituationen som følge af omorganiseringer. Forskellen i oplevelsen af usikkerhed blandt henholdsvis privat- og offentligt ansatte kan afspejle, hvordan henholdsvis det private og det offentlige øger fleksibiliteten og

effektiviteten i de respektive organisationer. Hvor den offentlige ældrepleje tilsyneladende øger effektiviteten gennem konstante reformer og omorganiseringer, effektiviserer de private leverandører tilsyneladende i højere grad gennem krav om højere tempo, gennem afskedigelser og besparelser på lønudgifterne. Hvorvidt dette er et mere generelt forhold, er svært at sige ud fra indeværende undersøgelse, men resultaterne peger i denne retning.

Del 2 Ytringsfrihed for offentlige og private

I det næste afsnit vil vi undersøge, hvilken betydning privatisering af ældreplejen har for, i hvor høj grad de ansatte ytrer sig kritisk eller udøver selvrensensur. Kritik har som hovedregel altid en afsender og en modtager (person eller sag). Hvem der er afsender og modtager, skifter imidlertid og afhænger dels af mulighedsbetingelserne for at kunne ytre sig, dels af, hvad der er objektet for kritik. I den internationale litteratur om ytringsfrihed skelner man ofte mellem, om medarbejdere reelt ytrer sig (voice) om kritisable forhold på arbejdspladsen, eller om medarbejdere forholder sig tavse (silence), når der opstår kritisable forhold, dvs. holder kritik af arbejdspladsen tilbage. Et alternativ til de to strategier er, at medarbejderne vælger at forlade arbejdspladsen (exit) (se herfor, Hirschman 1990).

2.1. Forhold som offentligheden burde have kendskab til

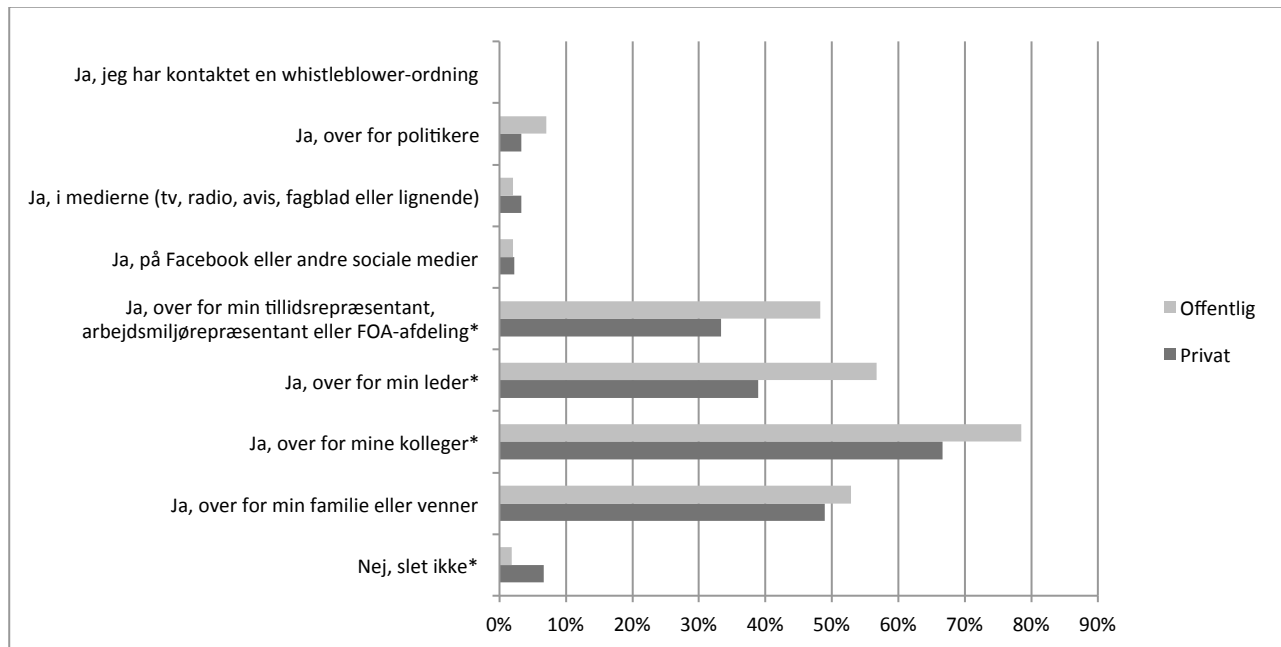
Først vil vi fokusere på, i hvor høj grad medarbejdere i den private og den offentlige ældrepleje ytrer kritik, og hvem de ytrer kritik til. Tidligere FOA-undersøgelser viser, at dårligt arbejdsmiljø, manglende tid til borgerne og dårlig ledelse er nogle af de væsentligste forhold, der er objekter for kritik (FOA 2016). I vores interviews påpeger medarbejderne i ældreplejen også, at der ikke er nok tid til at drage omsorg for de ældre, og at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er under et voldsomt pres. Det er således interessant at få afdækket, hvem det er, social- og sundhedsassistenterne er tilbøjelige til at opsøge, når de oplever kritisable forhold. Som det fremgår af tabel 5, kan vi se, at henholdsvis 26 % privatansatte social- sundhedsmedarbejdere og 24 % af de adspurgte offentligt ansatte har oplevet kritisable forhold, som offentligheden burde have kendskab til.

Tabel 5: Har du indenfor de seneste to år oplevet kritisable forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til?

	Privat	Offentlig	Difference
Ja	26,5%	24,4%	2,1%
Nej	58,8%	58,1%	0,7%
Ved ikke/Husker ikke	14,7%	17,5%	-2,8%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	340	2039	

Af de social- og sundhedsmedarbejdere, der har oplevet kritisable forhold, offentligheden burde have kendskab til, er det bemærkelsesværdigt, at det er meget få, der fremsætter kritikken i offentligheden enten til de sociale medier, andre medier, politikere eller gennem whistleblower-ordninger. Derimod fremgår det af figur 2, at de fleste har kritiseret forhold på arbejdspladsen overfor kollegaer. Derefter er de hyppigste modtagere af kritiske udsagn om de oplevede forhold ens leder, familie, venner og valgte tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter. Ser vi på forskellen mellem de offentligt og de privatansattes adressering af kritikken, fremgår det tydeligt, at offentligt ansatte har en signifikant højere andel, der kritiserer forhold på arbejdspladsen overfor tillidsrepræsentanterne, leder eller kollegaer. Forskellen er markant og på ca. 15 procentpoint mellem de to grupper overfor både leder og tillidsrepræsentant. Dette mønster illustreres af de kvalitative interview, hvor det tydeligt fremgår, at de privatansatte frygter at gøre opmærksom på de kritisable forhold internt i virksomheden.

Figur 2: Har du indenfor de seneste to år kritiseret forhold på din arbejdsplads, som offentligheden burde kende til? - Du kan sætte flere x'er (Kun de, der har oplevet kritisable forhold, har svaret på spørgsmålet)



* $P < 0,05$

Privat N=90

Offentligt N=497

2.2 Privatansatte er mindre tilbøjelige til at ytre kritik

Der kan være forskellige forklaringer på, at privatansatte i mindre omfang ytrer kritik internt i virksomheden. En forklaring kan være, at de privatansatte social- og sundhedsmedarbejdere ofte er organisatorisk adskilt fra den kommunale arbejdsplads og de kollegaer, de udfører deres arbejdsopgaver sammen med, hvilket gør det mere uklart, hvem der skal modtage kritikken, og hvordan den praktisk skal formidles. Det fremgår også af interviewene, at social- og sundhedsmedarbejderne i det private ofte har arbejdsvilkår, der vanskeliggør kommunikation med både leder og kollegaer, hvilket kan forklare, at privatansatte i mindre grad kritiserer forhold på arbejdspladsen overfor kollegaer.

Leila siger:

”Det var ikke fordi min chef i det private var ondskabsfuld eller ville nogen det ondt, men der var bare aldrig tid nok til noget, og der var aldrig pauser. Jeg har heller aldrig talt med

mine kollegaer, fordi jeg aldrig havde pauser. Det havde jeg jo i det kommunale, også pauser sammen med kollegaer. Det sociale er jo også vigtigt på en arbejdsplads. I syv måneder bliver det jo også ret ensomt slet ikke at tale med andre end syge mennesker og bare køre rundt alene. Sådan var det slet ikke, da jeg arbejdede for kommunen. I kommunen havde vi også lidt tid om morgenen, inden vi skulle ud til borgerne. I det private forventede hun, at man mødte ind 5-10 minutter, inden man skulle køre ud. Det var ikke noget, hun betalte for.”

Derudover er der i interviewene flere eksempler på, at social- og sundhedsmedarbejderne frygter negative konsekvenser, hvis de henvender sig til FOA vedrørende kritisable forhold.

2.3 Tavshed på grund af frygt

En strategi når medarbejdere oplever kritisable forhold, er at holde inde med kritik og derved forholde sig tavst (silence). Indenfor den internationale litteratur omkring tavshed i private og offentlige virksomheder skelner man mellem forskellige typer af forklaringer på, hvorfor medarbejdere ikke ytrer kritik af forhold, der burde ændres. *Tavshed pga. frygt for negative repressalier* er en af de væsentligste forklaringer på, at medarbejdere ikke ytrer sig om kritisable forhold. Flere studier viser, at medarbejdere holder kritik tilbage pga. frygt for enten at blive fyret eller andre repressalier (se. f.eks. Pinder & Harlos 2001). Selvcensur pga. frygt for at blive straffet kan skyldes repressiv ledelse i autoritære organisationer. I interviewene er det et gennemgående træk, at medarbejderne indenfor den private ældrepleje er angste for at blive fyret, hvis de ytrer sig kritisk i offentligheden.

"Jeg har aldrig selv udtalt mig om mit arbejde på Facebook. Men jeg har en kollega, som gjorde det engang, og hun blev også fyret. Hun kom til en samtale. Det var en leder, som havde set det. Jeg ville kunne skrive om den slags i private beskeder eller lukkede grupper. Vi havde vores egen Facebook-gruppe, hvor vi kunne skrive sammen" (s. 85 Alias Henriette).

2.4. Illoyalitet overfor kollegaer

Der findes imidlertid andre motiver for at holde kritik tilbage. Såkaldt *relationel tavshed* opstår, når medarbejdere holder kritik tilbage, fordi de ikke vil være illoyale overfor kollegaer eller ledere. Det centrale motiv for at holde kritik tilbage er at undgå at ødelægge sociale relationer indenfor organisationen eller institutionen. Loyaliteten overfor kollegaer og ledere kan således også være den væsentligste drivkraft bag tilbageholdelsen af kritikken.

Nedenstående udsagn fra Helle vidner om, hvilke sociale konsekvenser det kan have at ytre sig:

”Der var faktisk en, der henvendte sig for at brokke sig over det, og så kom det ledelsen for øre, hvem der havde sagt det, og ja, hun blev jo nærmest... hun er stoppet i dag. Hun blev frosset ud. Vi havde jo gjort opmærksom på det alle sammen, men hun havde bare været til tillidsmanden. Hun blev ikke fyret eller noget, hun valgte selv at gå, men hun blev frosset ud. Så det er derfor, jeg siger, at man har mundkurv på, man skal sådan passe på sig selv.”

2.5. Resignation

En anden central forklaring på, at medarbejderne holder kritik tilbage, er en oplevelse af *resignation* som følge af en overbevisning om, at man alligevel ikke vil kunne ændre noget. Her er det hverken frygt eller loyalitet overfor virksomheden, der gør, at medarbejdere afholder sig fra at ytre sig, men derimod en accept af omstændighederne og en følelse af, at intet kan ændres. Resignation opstår ofte, hvis medarbejdere mangler tillid til, at ledelsen, medarbejderne, tillidsrepræsentanten eller politikerne vil respondere på den kritik, der bliver ytret. Spørgsmålet er, om den stigende privatisering og konkurrence i den offentlige sektor medvirker til en øget resignation. Det forhold, at mange arbejder i en vikaransættelse, kan også bidrage til en resignation, idet medarbejderne ikke føler, at den dårlige kvalitet i plejen er deres ansvar, eftersom tilknytningen er svagere end ved en længerevarende fastansættelse.

2.6. Manglende ressourcer

Den sidste forklaring på, at medarbejdere holder kritik tilbage, er *manglende ressourcer*. Ressourcemobiliseringsteorien tager udgangspunkt i, at politisk engagement og kritiske

ytringer er afhængige af, om individer har ressourcer i form af viden, penge og tid (se f.eks. Verba et al. 1987). Manglende skriftlige og kommunikative kompetencer er en central barriere i forhold til at kunne fremføre kritik både internt i virksomheden og eksternt i forhold til den bredere offentlighed. Tidspres og stress vil også bidrage til, at medarbejdere mangler overskuddet til at ytre kritik af forhold, der burde ændres. Henrik siger herom:

”Jeg har måske tænkt nogle gange på, at man burde sige det til nogen. Hvis det kom i pressen, ville de måske tænke lidt mere over det og sætte nogen flere på arbejde. Men altså jeg tænkte også på at sige det til ledelsen, men jeg var jo også presset med mine egne arbejdsopgaver, og jeg var ikke sikker på, hvad der ville ske, hvis jeg henvendte mig til nogen.”

For at finde ud af, om medarbejdere i ældreplejen holder kritik tilbage pga. frygt for negative konsekvenser, har vi stillet forskellige spørgsmål, der både vedrører, hvorvidt plejepersonalet holder kritik tilbage, og hvorvidt de frygter negative konsekvenser, hvis de ytrer kritik. Nedenstående tabel viser, at der næsten ikke er nogen forskel på udviklingen i tilbageholdelse af kritik mellem privatansatte og offentligt ansatte. Der er dog en lidt højere andel af privatansatte, der er helt enige i, at de har holdt kritik tilbage. Forskellen er dog kun 3,7 procentpoint, og den er ikke signifikant. Det er dog markant, at ca. 40 % af både privat- og offentligt social- og sundhedsmedarbejdere er helt enige eller delvis enige i, at de indenfor seneste 2 år er blevet mere tilbageholdende med at ytre kritik.

Tabel 6: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg er indenfor det seneste år blevet mere tilbageholdende med at kritisere forhold på mit job, som jeg mener, burde laves om.

	Privat	Offentlig	Difference
Helt enig	17,3%	13,6%	3,7%
Delvist enig	24,5%	26,0%	-1,5%
Delvist uenig	13,1%	17,2%	-4,1%
Helt uenig	37,0%	36,7%	0,3%
Ved ikke	8,1%	6,5%	1,6%
Total i procent	100,0%	100,0%	0
N	335	2028	

I de næste 2 tabeller sammenlignes privatansattes og offentligt ansattes frygt for at ytre sig henholdsvis internt og eksternt om kritisable forhold. Det fremgår af tabel 7, at der er en 8,2 procentpoint og dermed signifikant større andel af privatansatte, der forventer negative konsekvenser ved at ytre sig kritisk internt på arbejdspladsen. Dette resultat stemmer godt overens med, at privatansatte er mindre tilbøjelige til at gå videre med kritikken til enten ledere eller tillidsrepræsentant (se forrige figur).

Tabel 7: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Det vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg tager kritisable forhold på min arbejdsplads op internt.

	Privat	Offentlig	Difference
Helt enig	24,2%	16,0%	8,2%*
Delvist enig	21,8%	25,4%	-3,6%
Delvist uenig	12,8%	17,9%	-5,1%*
Helt uenig	26,3%	26,7%	-0,4%
Ved ikke	14,9%	14,1%	0,8%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	335	2028	

*p<0,05

Tabel 8 viser, i hvor høj grad privat- og offentligt ansatte er enige i, at det vil have negative konsekvenser, hvis man ytrer sig om kritisable forhold offentligt. Tabellen viser, at der stort set ikke er forskel på andelen af privatansatte og offentligt ansatte, der er helt eller delvis enige i, at det vil have negative konsekvenser at ytre sig offentligt. 64-66 % af de adspurgte privatansatte og offentligt ansatte mener, at det vil have negative konsekvenser at ytre sig offentligt.

Tabel 8: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Det vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg udtaler mig offentligt om kritisable forhold på min arbejdsplads (fx i pressen, på Facebook eller lignende).

	Privat	Offentlig	Difference
Helt enig	48,7%	44,7%	4,0%
Delvist enig	14,9%	21,3%	-6,4%*
Delvist uenig	5,1%	7,4%	-2,3%
Helt uenig	10,7%	8,3%	2,4%
Ved ikke	20,6%	18,2%	2,4%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	335	2028	

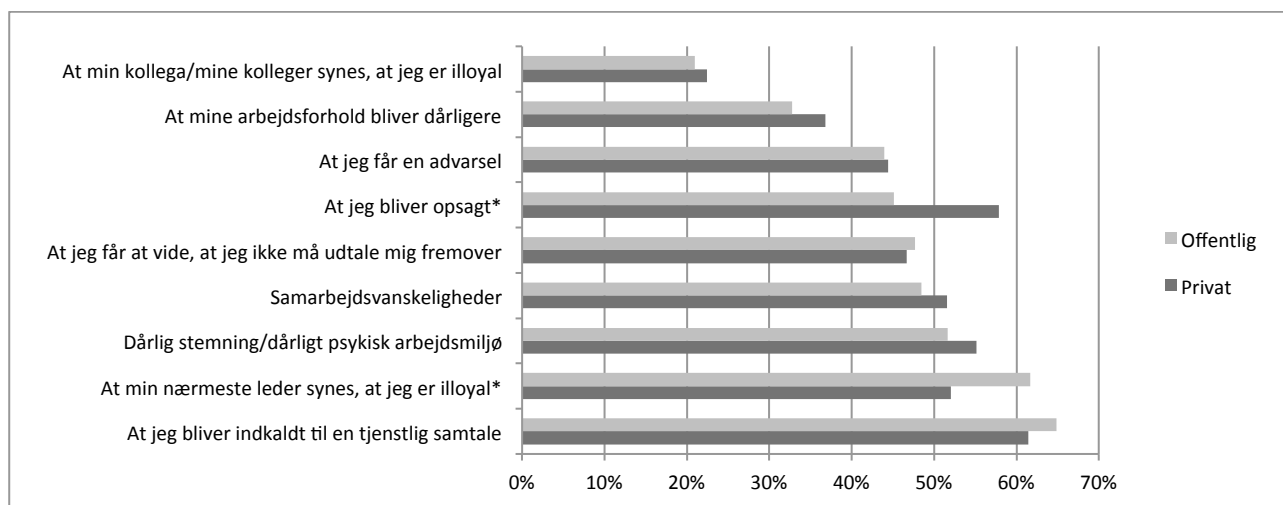
*p<0,05

Andelen, der er helt eller delvis enig i, at det ”vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg udtaler mig offentligt om kritisable forhold på min arbejdsplads”, er mere end 20 procentpoint større end andelen, der er helt eller delvis enig i, at det ”vil have negative konsekvenser for mig, hvis jeg tager kritisable forhold på min arbejdsplads op internt”. Det er således tydeligt, at frygten for negative konsekvenser blandt både offentligt og privatansatte er betydelig større, når det gælder ytringer til offentligheden, end når det gælder ytringer af kritik internt.

2.7. Hårde og bløde sanktioner

Det fremgår af nedenstående figur, at medarbejderne i ældreplejen både frygter hårde sanktioner såsom at blive afskediget, få en advarsel eller blive kaldt til tjenstlig samtale, og også at det vil gå ud over relationerne til kollegaer og ledelse. Hvor ansatte i det offentlige i højere grad frygter at være illoyale overfor ledelsen, er der en væsentlig større andel af de privatansatte, der frygter at blive afskediget. Her tegner der sig et billede af, at offentligt ansatte i højere grad frygter bløde sanktioner, mens de privatansatte i langt højere grad frygter at blive fyret.

Figur 3: Hvilke konsekvenser frygter du, hvis du udtaler dig offentligt om kritisable forhold på din arbejdsplads?



(Kun de, der er enige eller delvis enige i, at det vil have negative konsekvenser at udtale sig offentligt om kritisable forhold)

* $p < 0,05$

Privat N= 223

Offentlig N=1597

En af de interviewede siger i forlængelse af dette spørgsmål:

”Jeg har ikke turdet at sige nej til noget som helst. Jeg har gjort, som jeg har fået besked på. Indenfor det offentlige, der var der jo ikke grund til at sige nej til noget. Der vidste du, hvad du skulle, og det var ordentligt. I det offentlige går man jo til lederen, hvis der ikke er tid til pause, og så bliver det fikset. Dernede der kunne vi gabe op om det, men der skete intet. Det var jo mere farligt at sige noget hos den private virksomhed. Man kunne jo ikke sige noget, så blev man fyret.”

2.8. Frygt for repressalier

I den næste tabel undersøger vi hvorvidt social- og sundhedsmedarbejderne har holdt kritik tilbage pga. frygt for negative konsekvenser. Vi afdækker således, hvorvidt medarbejdere ældreplejen udøver selvcensur på grund af frygt for repressalier. Tabellen viser, at lidt under en tredjedel udøver selvcensur pga. Frygt.

Tabel 9: Har du holdt kritik af forhold på din arbejdsplads tilbage på grund af frygt for negative konsekvenser (repressalier)?

	Privat	Offentlig	Difference
Ja	34,6%	27,7%	6,9%*
Nej	57,7%	63,2%	-5,5%*
Ved ikke/Husker ikke	7,7%	9,1%	-1,4%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	338	2035	

*p<0,05

Det fremgår af tabellen, at der er en signifikant højere andel privatansatte, der udøver selvcensur, i forhold til de offentligt ansatte. Forskellen mellem privat- og offentligt ansatte er dog kun på ca. 7 procentpoint. Det mest interessante er imidlertid, at niveauet af selvcensur er generelt højt blandt de undersøgte FOA-medlemmer sammenlignet med niveauet i andre professioner. I en undersøgelse af magistrernes ytringsfrihed var der kun ca. 21 %, der svarede ja til, at de havde holdt kritik tilbage pga. negative repressalier (Korsbæk Sørensen 2015).

Ser vi udelukkende på ansatte FOA-medlemmer i hjemmeplejen, er forskellen mellem privatansatte og offentligt ansatte mere udtalt. Ca. 39 % af privatansatte i hjemmeplejen har holdt kritik tilbage pga. frygt for negative konsekvenser mod 25,7 % af de offentligt ansatte. Tavshedskulturen er således betydelig mere udbredt i den private hjemmepleje end i den offentlige.

Tabel 10: Har du holdt kritik af forhold på din arbejdsplads tilbage på grund af frygt for negative konsekvenser (repressalier)?

	Privat	Offentlig	Total
Ja	38,9%	25,7%	13,2%*
Nej	52,6%	64,7%	-12,1%*
Ved ikke/Husker ikke	8,5%	9,6%	-1,1%
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	211	782	

*p<0,05

Et alternativ til enten at ytre kritik af forhold, der bør ændres, eller at forholde sig tavst er en exit-strategi, hvor man søger væk fra sit nuværende arbejde. Tabel 11 nedenfor viser, at ca. 57 % af de ansatte i den private hjemmepleje overvejer at søge væk fra deres nuværende arbejdsplads, mens 36 % af de offentligt ansatte overvejer at søge væk. Tabellen kunne indikere en betydelig mere udbredt utilfredshed med arbejdsvilkårene i den private hjemmepleje. Resultaterne er i overensstemmelse med lignende undersøgelser, der viser, at privatansatte i højere grad overvejer at sige op (Rostgaard 2017).

Tabel 11: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? - Jeg overvejer at søge væk fra min nuværende arbejdsplads

	Privat	Offentlig	Total
Helt enig	32,1% _a	12,6% _b	19,5%*
Delvist enig	24,7% _a	23,0% _a	1,7%
Delvist uenig	14,4% _a	12,3% _a	2,1%
Helt uenig	25,1% _a	42,1% _b	-17,0%*
Ved ikke	3,7% _a	10,0% _b	-6,3%*
Total i procent I	100,0%	100,0%	
N	215	787	102

*p<0,05 Kun respondenter fra hjemmeplejen er spurgt

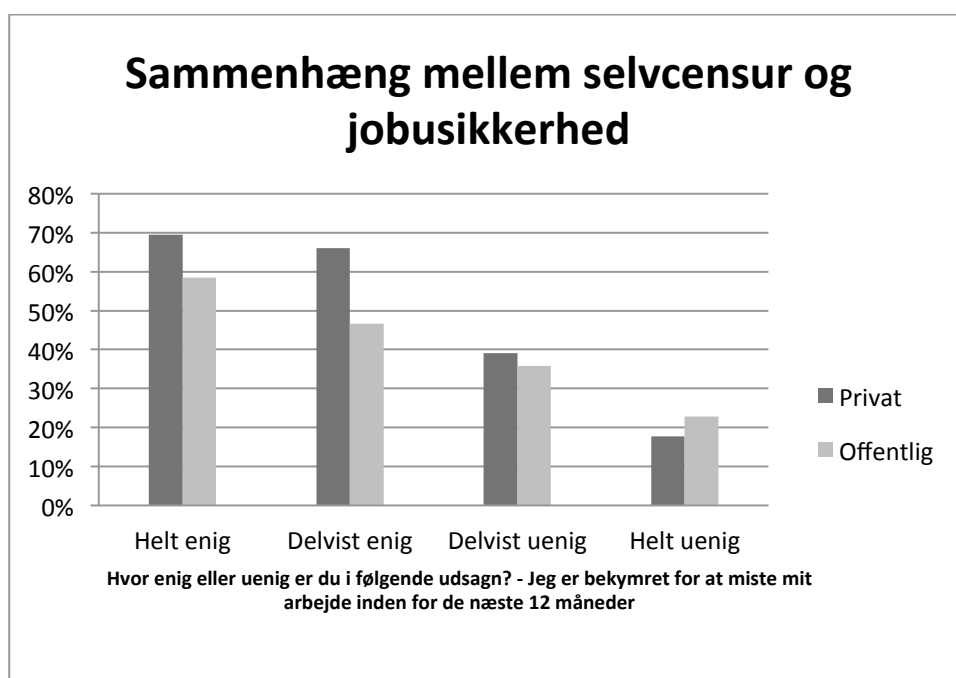
Del 3. Sammenhæng mellem usikkerhed og selvcensur

I det følgende vil vi undersøge, hvorvidt der er en sammenhæng mellem social- og sundhedsmedarbejdernes oplevelse af generel usikkerhed og udøvelsen af selvcensur.

3.1 Jobusikkerhed og selvcensur

I figur 4 ser vi nærmere på sammenhængen mellem den oplevede jobusikkerhed og selvcensur. Figurens horisontale akse angiver, hvor enige de er i, at de er bekymret for at miste deres job, mens den vertikale akse angiver andelen, der har holdt kritik tilbage pga. negative konsekvenser. Det fremgår af nedenstående graf, at der er en stærk og systematisk sammenhæng mellem at opleve jobusikkerhed og udøve selvcensur.

Figur 4: Sammenhæng mellem oplevet jobusikkerhed og selvcensur



Privatansatte N= 287; Korrelationskoefficient: -0,45***

Offentligt ansatte N= 1701; Korrelationskoefficient: -0,239***

Figuren viser, at henholdsvis 69 og 58 % af social- og sundhedsmedarbejderne, der er meget enige i, at de er bekymret for at miste jobbet, angiver, at de har holdt kritik tilbage pga. frygt for negative repressalier, mens der kun er henholdsvis 18 og 23 % af de social- og sundhedsmedarbejdere, der er helt uenige i, at de er bekymret for at miste deres job, der

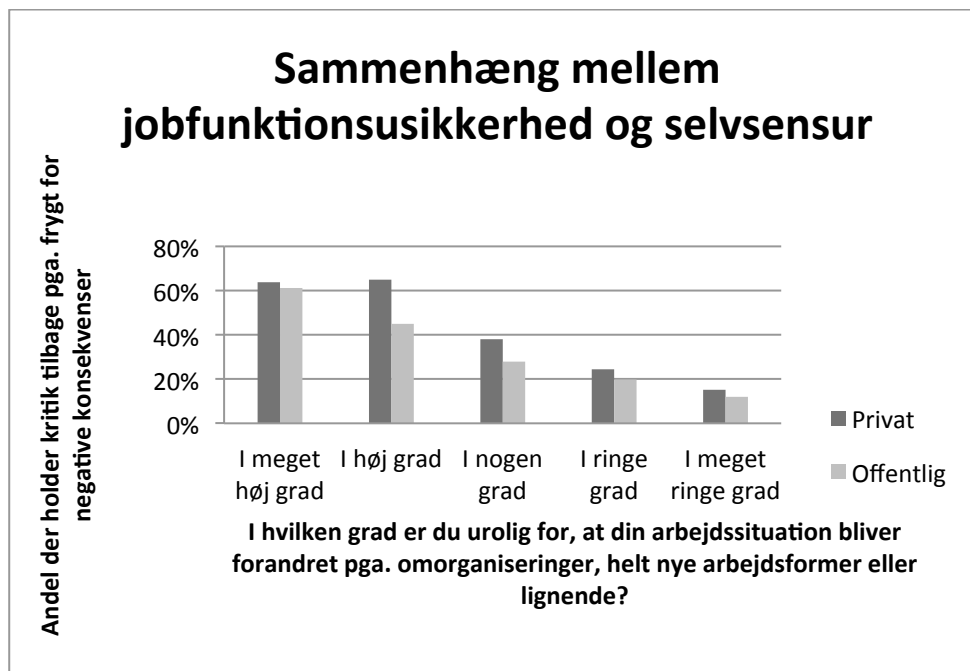
angiver, at de har holdt kritik tilbage pga. frygt for negative repressalier. Det fremgår også af figuren, at sammenhængen mellem jobusikkerhed og selvcensur er mere markant for de privatansatte. En af de interviewede siger i forlængelse af dette overordnede spørgsmål:

”Hos det private føler jeg mig ikke sikker som sådan i min fastansættelse. For de kan jo altid bare gå konkurs. Jeg har mange kollegaer, som er blevet afskediget, hvis de har sagt deres mening. Selvfølgelig skal man passe på, hvordan man siger tingene, men mange private firmaer kan bare ikke tåle det der med, at man ytrer sig. Så skriver de bare et eller andet på fyresedlen. Jeg havde en kollega, som sagde, at hun syntes, det var for dårligt, at vi ikke fik den løn, vi skulle have. Der blev hun afskediget dagen efter. Der skrev de på fyresedlen, at hun havde været ’truende’ overfor chefen. Det havde hun overhovedet ikke. De skriver bare et eller andet. Det kan godt få mig til at holde lidt tilbage med min egen kritik, når jeg oplever den slags. Men hvis det virkelig er noget, der går mig på, så siger jeg det nu alligevel. Men så er det tit, at jeg får samlet nogle kollegaer, hvis vi alle sammen ytrer os – de kan jo ikke fyre os alle sammen. Men hvis man bare er ene mand, og de andre ikke siger noget, så er det jo, at de tænker ’hende der, hende kan vi ikke bruge til noget, hun kan ikke holde sin mund’. Men hvis alle tropper op og siger noget” (s. 32 Stine).

3.2. Jobfunktionsusikkerhed og selvcensur

I figur 5 ser vi nærmere på sammenhængen mellem jobfunktionsusikkerhed og selvcensur. Det centrale spørgsmål er, hvorvidt frygt for omorganisering og organisatoriske ændringer får folk til at holde igen med kritik af forhold, der burde laves om. Det fremgår tydeligt af tabellen, at der er en klar sammenhæng mellem frygten for, at ens arbejdssituation bliver forandret, og selvcensur.

Figur 5: Sammenhæng mellem jobfunktionsusikkerhed og selvcensur



Privatansatte N=273; Korrelationskoefficient: -0,367***
 Offentligt ansatte N=1745; Korrelationskoefficient: -0,320***

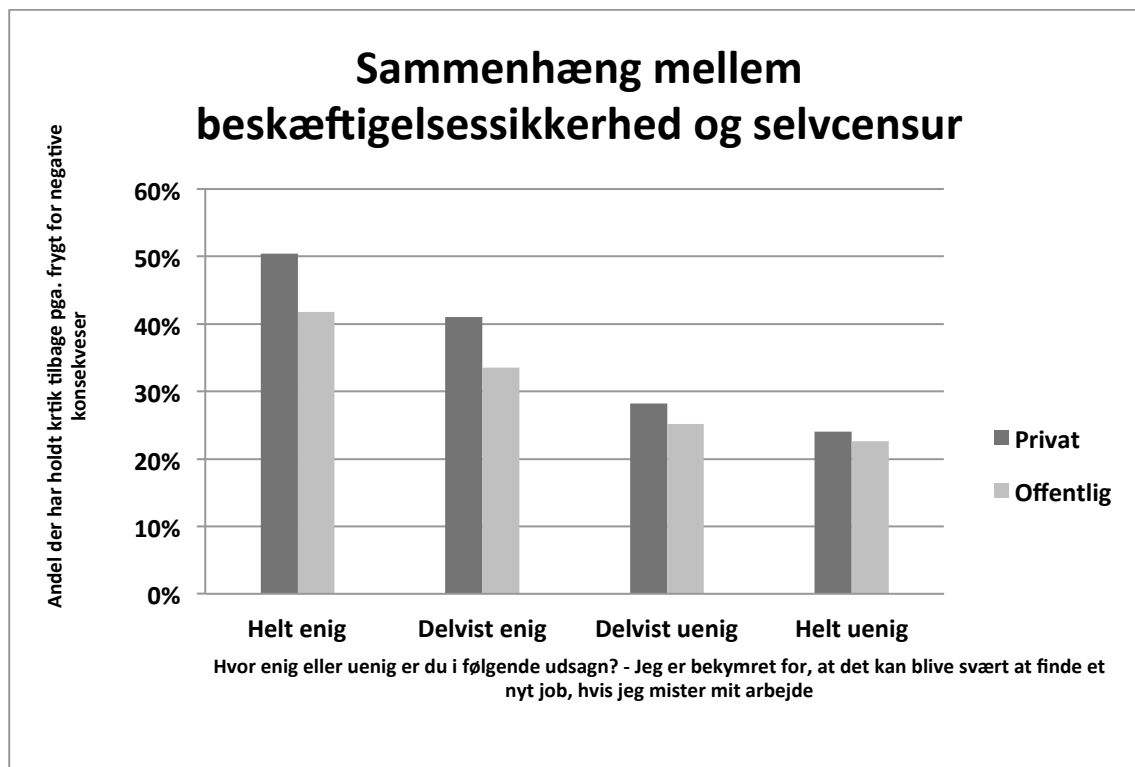
Blandt gruppen af privat- og offentligt ansatte social- og sundhedsassistenter, der er meget urolige for, at deres arbejdssituation bliver forandret, er der ca. 61-64 %, der angiver, at de har holdt kritik tilbage pga. frygt for negative repressalier. Det samme gælder kun for 12-15 % i den gruppe, der i meget ringe grad er urolige for, at deres arbejdssituation bliver ændret. Figuren viser tydeligt, hvordan den organisatoriske eller funktionelle fleksibilitet på arbejdspladsen kan give bagslag i forhold til, om medarbejderne holder kritik tilbage. Reformen og krav om, at medarbejderne konstant omstiller sig, kan således skabe frygt for, at ens arbejdssituation ændrer sig, hvilket igen lægger en dæmper på kritik af forhold på arbejdspladsen, der burde laves om.

3.3. Beskæftigelsesusikkerheden og selvcensur

Det er ikke kun jobusikkerheden og usikkerheden i forhold til forandringer af arbejdssituation, der påvirker selvcensuren. Af nedenstående figur fremgår det, at beskæftigelsesusikkerheden i form af bekymring for, at man ikke kan finde et nyt job, hvis man mister sit nuværende job, også påvirker medarbejdernes selvcensur. Social- og

sundhedsassistenter, der er helt enige i, at de er bekymret for ikke kunne få job, hvis de mister deres job, er betydelig mere tilbøjelige til at holde kritik tilbage end de medarbejdere, der er helt uenige. Vi ser således samme mønster som i de foregående figurer, men sammenhængen er dog ikke så markant som for de to forudgående former for usikkerhed.

Figur 6: Sammenhæng mellem beskæftigelsessikkerhed og selvcensur



Privatansatte N=294; Korrelationskoefficient: -,230***
 Offentligt ansatte N=1686; Korrelationskoefficient: -,170***

I forlængelse af ovenstående spørgsmål om, hvorvidt der kan spores en bekymring for, om det kan blive sværere at finde et nyt job, hvis man mister arbejdet, fortæller Lone:

"Jeg har ikke overvejet at ytre mig offentligt. Og slet ikke på Facebook, fordi det kan skyde så meget igen. Der skal man virkelig være sig. Det er ikke der, det skal ud. Man kan godt skrive læserbreve, så er det op i bølgen et øjeblik, og så er det glemt igen. Og så ville jeg blive fyret. Det er da helt sikkert. Så ville der ikke være noget arbejde til mig i den kommune. Det er da heller ikke sikkert, at den lokale avis ville bringe det. Hvis det var kritik

af kommunen, tror jeg ikke nødvendigvis, at de ville være interesseret i det. Men blev det trykt, ville jeg helt klart ryge på de sorte papirer og ikke få job i den kommune igen.”

En anden respondent ser samme tendens og har en frygt for, at kommunen faktisk bevidst hemmeligholder belastende forhold:

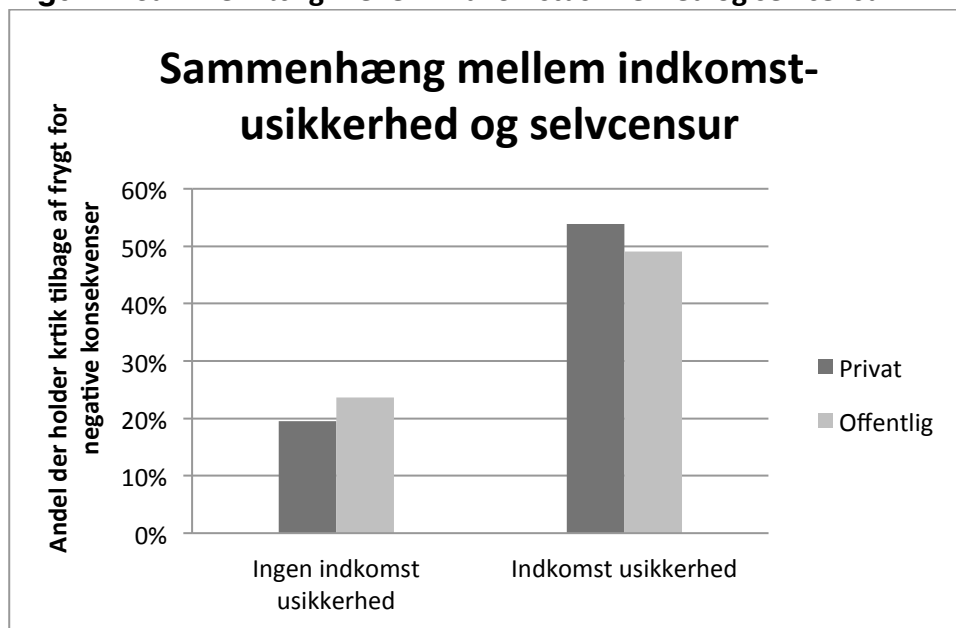
”Ja, jeg kunne godt være bange for, at det ville være svært for mig at få job igen, hvis jeg havde ytret mig kritisk i offentligheden om min arbejdsgiver. Hvis jeg nu havde ytret mig om noget, de havde forsøgt at holde hemmeligt.”

Ovenstående udtalelser viser tydeligt, at det ikke kun er angsten for at miste sit job, men også angsten for ikke kunne komme i beskæftigelse igen, der afholder folk fra at ytre sig. Kombinationen af en høj grad af jobusikkerhed og beskæftigelsesusikkerhed bidrager således til forekomsten af selvcensur.

3.4. Indkomstusikkerhed og selvcensur

I den sidste figur undersøger vi sammenhængen mellem indkomstusikkerhed og selvcensur. Spørgsmålet er, hvorvidt uregelmæssigheder og manglende lønudbetalinger hænger sammen med, hvorvidt man tør ytre sig om kritisable forhold. Igen er det de social- og sundhedsmedarbejdere, der oplever usikkerhed i forhold til deres løn og indkomst, der er mest tilbøjelige til at holde kritik tilbage pga. frygt.

Figur 7: Sammenhæng mellem indkomstusikkerhed og selvcensur



Privatansatte N=312; Korrelationskoefficient: 0,353 ***
Offentligt ansatte N=1849; Korrelationskoefficient: 0,241 **

Figuren viser tydeligt, at de social- og sundhedsmedarbejdere, der oplever en høj grad indkomstusikkerhed, også er mere tilbøjelige til at holde kritik tilbage pga. frygt for negative repressalier.

Del 4. Yderligere perspektiver på ytringsfrihed

Af interviewene fremgår det klart, at de, der oplever en række kritisable forhold, hvad angår deres arbejdsmiljø, lønudbetalinger og forringede vilkår for de ældre, meget ofte ikke tør ytre sig til en bredere offentlighed. Der er generelt en forventning om, at de løber en risiko for at blive fyret, hvis de går til pressen og udtaler sig om særligt kritisable forhold. Enkelte forventer at blive kaldt til en samtale først. Flere har en forventning om, at en kommunal arbejdsplads vil se mere lempeligt på kritiske ytringer.

Nogle af respondenterne begrundet også deres manglende ytringer i pressen med, at de har tavshedspligt. I visse tilfælde er der tilsyneladende en udbredt misforståelse af, at tavshedspligten også gælder generelle kritisable forhold. Det er også tydeligt, at der blandt de interviewede ikke hersker nogen klarhed over, hvor grænserne for deres ytringsfrihed går. I forlængelse heraf og i takt med, at der udliciteres til privat aktør, opstår der øjensynlig en ny usikkerhed om den privatansattes rettigheder, når det gælder spørgsmål om den enkeltes ytringsfrihed. Der er således tydeligvis behov for en afklaring af de privatansattes retsstilling på dette område. I forlængelse heraf er det også væsentligt at få undersøgt både offentligt og privatansattes ansættelseskontrakter med henblik på at få kortlagt, hvordan der informeres om både tavshedspligt og spørgsmål om ytringsfrihed.

4.1. Ytringsfrihed i forhold offentligheden

I Karens beretning fremgår det tydeligt, at de privatansatte oplever en juridisk usikkerhed i forhold til, hvad de må udtale sig om.

Hun siger: "Man må ikke fortælle om navne og bopæl eller fortælle noget til pårørende. På min arbejdsplads må man heller ikke tale om personalet eller medpatienterne til hinanden. Der er også kendisser, som kommer ind på min arbejdsplads og er syge, hvor der kommer nogen og spørger. Den ene gang var der en der spurgte: 'Er det ikke?' Og det kunne jeg jo ikke svare på. Jeg må heller ikke udtale mig om besparelser. Det er almindeligt, at det går med ind under tavshedspligten, det må ikke komme ud i offentligheden. Det er jeg blevet informeret om til møder, jeg har været til, eller hvis vi har fået at vide, at budgetterne er blevet overskredet."

Udtalelsen vidner om, hvordan social- og sundhedsmedarbejderne i nogle tilfælde bliver usikker om, hvad tavshedspligten dækker over. I dette eksempel er det besparelserne som der er en usikkerhed om, hvorvidt de er tavshedsbelagte.

4.2. Ytringsfrihed og sociale medier

Dan fortæller om sin ansættelseskontrakt fra sin tidligere private arbejdsgiver: "Der står et eller andet om, at man ikke må udtale sig til offentligheden, det mener jeg, at der står noget om. Jeg må ikke ytre mig på Facebook, det står der faktisk. Det er i den gamle – den private kontrakt, der står, at man ikke må ytre sig på Facebook. Den er standard." Vi har ikke set ansættelseskontrakter, hvor det direkte nævnes, men det skal nævnes, at det er et forhold, som vi vil arbejde på for at få undersøgt nærmere.

4.3. Kendskab til lovgivningen

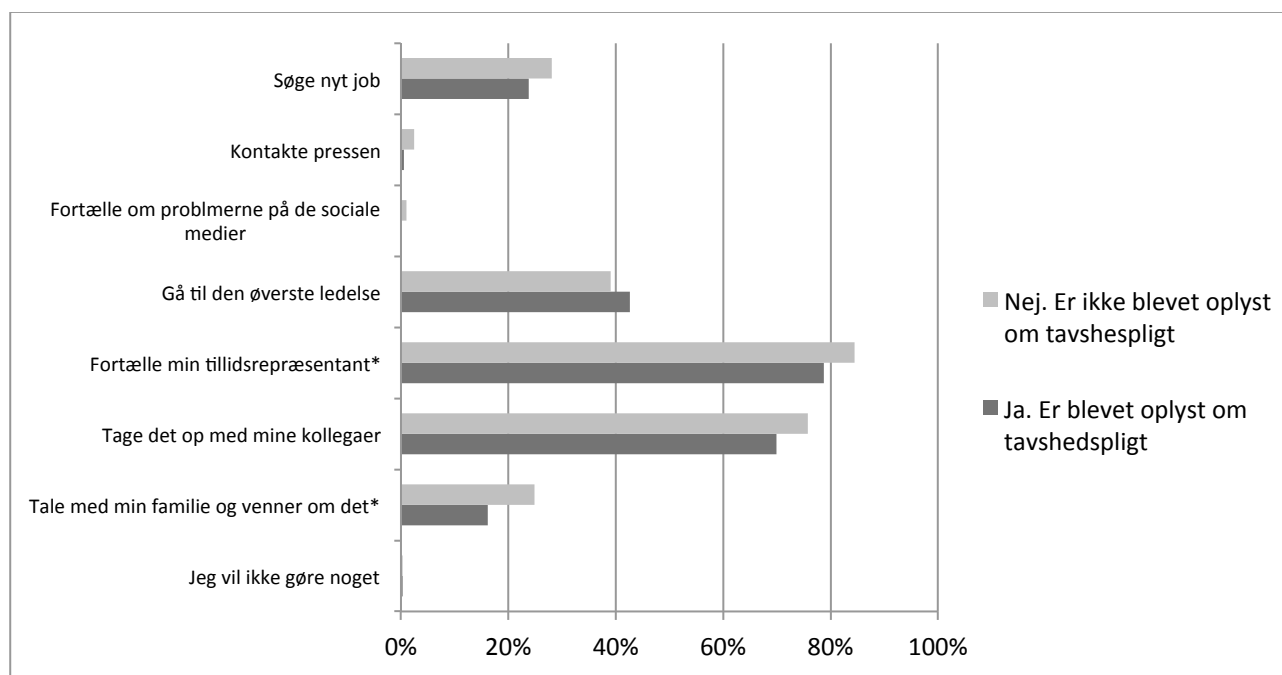
For at undersøge betydningen af henholdsvis kendskab til lovgivning om offentligt/privatansattes ytringsfrihed og tavshedspligten har vi opdelt vores sample i to grupper. Den ene af de to grupper bliver spurgt, om de i forbindelse med deres nuværende ansættelse er blevet oplyst om, hvad ytringsfriheden betyder i forhold til at udtale sig i offentligheden. Den anden gruppe bliver spurgt, hvorvidt de i forbindelse med deres nuværende ansættelse er blevet oplyst om, hvad tavshedspligten betyder for, hvad de må udtale sig om i offentligheden. Derefter bliver de privat- og offentligt ansatte bedt om at tage stilling til følgende vignetspørgsmål.

"Du har flere gange gjort din leder opmærksom på, at arbejdspresset er så stort, at du ikke længere kan stå fagligt inde for plejen af de ældre. Din leder vil ikke gøre noget ved problemet og forklarer den manglende tid med, at der har været besparelser. Hvordan vil du reagere?"

Eksperimentet med opdeling i to grupper, der har fået forskellig forhåndsinformation, kan teste, dels hvorvidt det at blive gjort opmærksom på enten ytringsfrihed eller tavshedspligt påvirker, hvordan man vil reagere i forhold til den samme situation, dels hvordan oplysning

i forbindelse med ansættelse om henholdsvis ytringsfrihed og tavshedspligt påvirker den måde, man reagerer overfor kritisable forhold på. Det forhold, at respondenterne i spørgeskemaet får henledt opmærksomheden på henholdsvis ytringsfrihed og tavshedspligt, har en meget begrænset indflydelse på viljen til at udtale sig om kritisable forhold. Den gruppe, der har fået stillet et forudgående spørgsmål vedrørende tavshedspligt, har en signifikant mindre sandsynlighed for at tale med familie og venner om de kritisable forhold sammenlignet med den gruppe, der har fået stillet spørgsmålet om ytringsfrihed. Derimod fremgår det af tabellen, at oplysninger om henholdsvis tavshedspligt og ytringsfrihed påvirker, hvordan man reagerer overfor kritisable forhold. Den gruppe, der er blevet oplyst om tavshedspligt, henvender sig signifikant mindre til familie og venner samt tillidsrepræsentanten.

Figur 8: Du har flere gange gjort din leder opmærksom på, at arbejdspresset er så stort, at du ikke længere kan stå fagligt inde for plejen af de ældre. Din leder vil ikke gøre noget ved problemet og forklarer den manglende tid med, at der har været besparelser. Hvordan vil du reagere?



*

*p<0,05

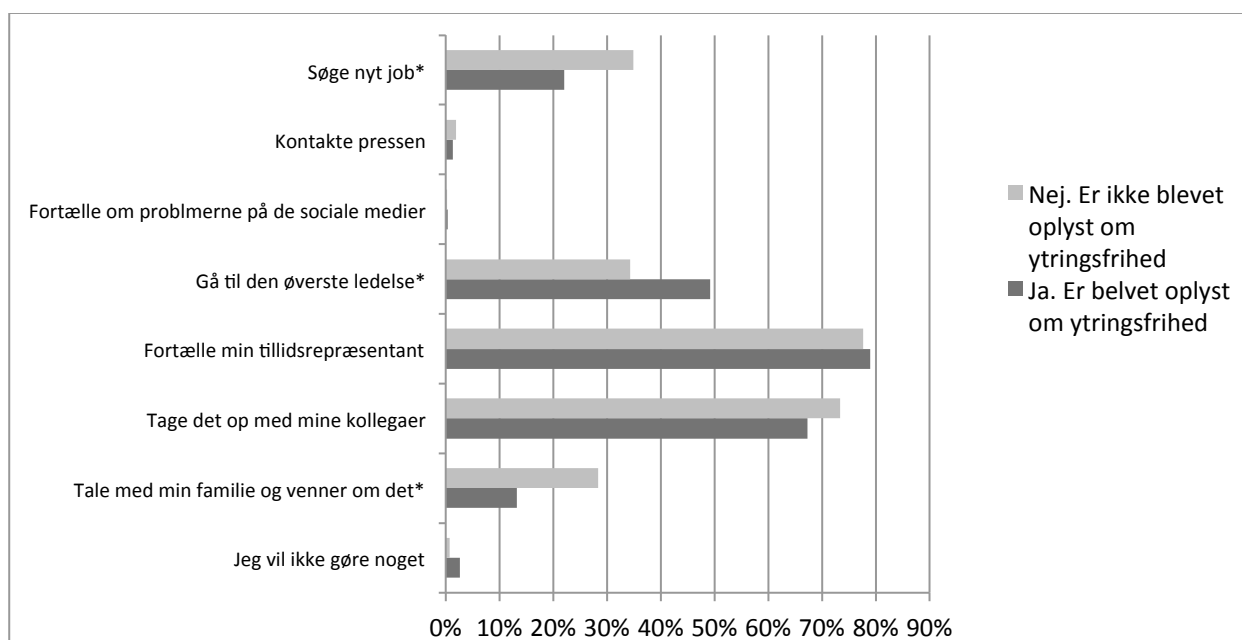
676 er blevet oplyst om tavshedspligt i forbindelse med deres ansættelse

289 er ikke blevet oplyst om tavshedspligten i forbindelse med deres ansættelse

Der er også en lavere andel, der vil fortælle om problemerne til de sociale medier og i pressen. Andelene, der vil ytre sig eksternt, er dog så små, at forudsætningerne for at lave signifikanstest ikke er opfyldt.

I den næste figur undersøges det, hvorvidt oplysninger om ytringsfrihed påvirker villigheden til at ytre sig om kritisable forhold. Oplysninger om ytringsfriheden på arbejdspladsen mindsker overraskende nok også sandsynligheden for at tale med venner og familie om de kritisable forhold. Derimod er der en signifikant større andel, der er blevet oplyst om ytringsfriheden, som går til den øverste ledelse, hvilket også er bemærkelsesværdigt, fordi denne reaktion altså stadig holder kritikken indenfor organisationen. Derimod har oplysninger om ytringsfrihed ingen positiv påvirkning på villigheden til at gå ud i offentligheden med kritisable forhold. Der er således noget, der indikerer, at oplysninger om ytringsfrihed i højere grad lægger op til en vis tryghed i forhold til, at ledelsen vil modtage kritik.

Figur 9: Du har flere gange gjort din leder opmærksom på, at arbejdspresset er så stort, at du ikke længere kan stå fagligt inde for plejen af de ældre. Din leder vil ikke gøre noget ved problemet og forklarer den manglende tid med, at der har været besparelser. Hvordan vil du reagere?



*p<0,05

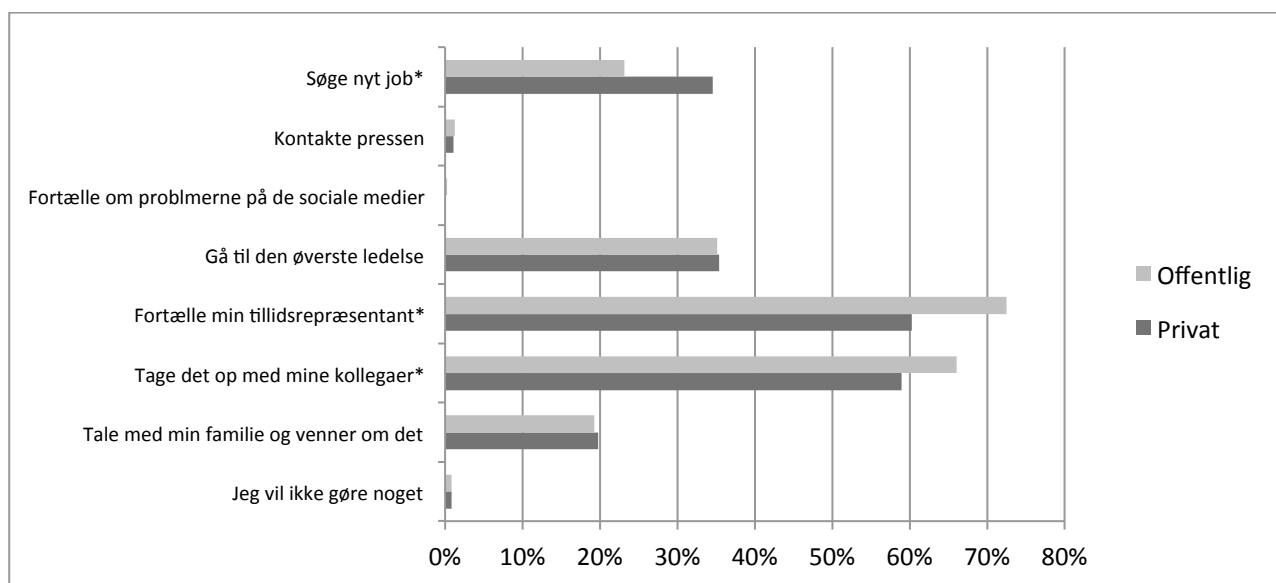
309 JA: Er blevet oplyst om, hvad ytringsfriheden betyder i forhold til at udtale dig i offentligheden?

640 Nej: Er blevet oplyst om, hvad ytringsfriheden betyder i forhold til at udtale dig i offentligheden?

4.4. Privatansatte er mere tilbøjelige til at søge væk

Hvis vi sammenligner, hvordan offentligt og privatansatte reagerer på vignet-spørgsmålet, kan vi også se nogle interessante forskelle i reaktionsmønsteret. Offentligt ansatte er signifikant mere tilbøjelige til at fortælle om de kritisable forhold til kollegaer eller tillidsrepræsentant. Privatansatte er mere tilbøjelige til at søge nyt job, altså vælge exit-strategien. Forskellen mellem, hvordan privatansatte og offentligt ansatte vil reagere på en hypotetisk situation, stemmer meget godt overens med de foregående figurer, der viser, at offentligt ansatte i højere grad taler med kollegaer og tillidsrepræsentanter om kritisable forhold.

Figur 10: Du har flere gange gjort din leder opmærksom på, at arbejdspresset er så stort, at du ikke længere kan stå fagligt inde for plejen af de ældre. Din leder vil ikke gøre noget ved problemet og forklarer den manglende tid med, at der har været besparelser. Hvordan vil du reagere?



*p<0,05

Privatansatte N= 370

Offentligt ansatte N=2235

Et andet centralt spørgsmål er, hvorvidt der er forskel på, i hvor høj grad offentligt og privatansatte har fået oplysninger om henholdsvis tavshedspligt og ytringsfrihed i forbindelse med deres ansættelse. Det fremgår af nedenstående tabel, at der er en

signifikant højere andel af de privatansatte, der er blevet oplyst om tavshedspligten, end blandt de offentlige ansatte. Samlet set er der 60 % af de adspurgte, der bliver oplyst om tavshedspligten i forbindelse med deres ansættelse.

Tabel 12: Ansatte på social- og sundhedsområdet er underlagt regler om tavshedspligt. Er du i forbindelse med din nuværende ansættelse blevet oplyst om, hvad tavshedspligten betyder for, hvad du må udtale dig om i offentligheden?

	Privat	Offentlig	Difference
Ja	73,8%	56,5%	17,3%*
Nej	17,7%	26,4%	-8,7%*
Ved ikke/Husker ikke	8,5%	17,1%	-8,6%*
Total i procent	100,0%	100,0%	
N	170	1041	

*p<0,05

Tabel 13: Ansatte på social- og sundhedsområdet har som udgangspunkt ytringsfrihed. Er du i forbindelse med din nuværende ansættelse blevet oplyst om, hvad ytringsfriheden betyder i forhold til at udtale dig i offentligheden?

	Privat	Offentlig	Difference
Ja	24,7%	25,6%	-0,9%
Nej	52,9%	52,7%	0,2%
Ved ikke/Husker ikke	22,4%	21,6%	0,8%
Total i procent	100,0%	100,0%	
	170	1041	

Når det gælder oplysninger om ansattes ytringsfrihed, er der imidlertid ikke forskel på offentligt og privatansatte. Til gengæld er andelen, der bliver oplyst om deres ytringsfrihed, væsentlig mindre end andelen, der bliver oplyst om deres tavshedspligt.

5.1 Konklusion og videre perspektiver?

Privatisering af ældreplejen har i de senere år været et omdiskuteret emne. Denne rapport har som noget nyt sat fokus på sammenhængen mellem henholdsvis privatisering, oplevelser af usikkerhed og mulighed for at ytre kritik. Rapporten peger på en række væsentlige resultater.

For det første er der en tendens til, at privatansatte oplever signifikant større job-, beskæftigelses- og indkomstusikkerhed. De beskrevne arbejdsvilkår i den private ældrepleje ligger tæt på Guy Standings karakteristik af en ny gruppe på arbejdsmarkedet, 'prekariatet', der arbejder på et konkurrenceudsat arbejdsmarked, hvor arbejdsvilkårene er kendetegnet ved en høj grad beskæftigelsesmæssig og indkomstmæssig usikkerhed. En øget privatisering af ældreplejen kan således føre til en øget usikkerhed/prekarisering af social- og sundhedsmedarbejdernes arbejdsvilkår, hvilket yderligere kan forringe hele professionens status på arbejdsmarkedet. Det fremgår også af undersøgelsen, at de privatansatte i højere grad overvejer at søge væk. Et centralt spørgsmål er imidlertid, om ansvaret for de dårlige arbejdsvilkår kun ligger hos de private plejeleverandører, eller om kommunerne også har et ansvar ved at udlicitere til en alt for lav pris.

For det andet er der både indenfor den offentlige og den private ældrepleje en udbredt tavshedskultur, hvor medarbejderne kun i meget begrænset omfang ytrer sig om kritisable forhold til offentligheden, hvilket formentlig først og fremmest skyldes, at medarbejderne frygter de negative konsekvenser, hvis de udtaler sig offentligt. Det er bemærkelsesværdigt, at selv indenfor det offentlige, der formelt set har en udbredt ytringsfrihed, frygter de ansatte negative konsekvenser ved at udtale sig i offentligheden. Den generelt lave andel, der ytrer sig i offentligheden om kritisable forhold, er et samfundsmæssigt problem i forhold til informationer om problemer i både den offentlige og den private ældrepleje. Tavshedskulturen, der er mere udbredt i denne sektor end blandt f.eks. dm-medlemmer, har to alvorlige konsekvenser. For det første er der mindre sandsynlighed for, at de ansattes oplevelse af kritisable forhold i plejen af ældre gøres til genstand for offentlig debat, og for det andet forties alvorlige problemer, der jo hyppigt kun opleves af den enkelte medarbejder, af frygt for negative konsekvenser for denne medarbejder. Risikoen for alvorlige svigt i plejen af den enkelte ældre øges dermed betydeligt.

Der ser tillige ud til at være en tendens til, at ledelsens formidling af oplysninger om både ytringsfrihed og især tavshedspligt fører til, at medarbejderne tilbageholder kritik. Paradoksalt nok kan det derfor se ud til, at reglerne om både ytringsfrihed og tavshedspligt, som går ud på at beskytte borgernes rettigheder, snarere gør medarbejderne tilbageholdende med at udtrykke kritik.

På trods af at resultaterne peger på, at både offentligt og privatansatte social- og sundhedsmedarbejdere generelt er tilbageholdende med at ytre kritik, er der også nogle markante forskelle. Privatansatte er signifikant mindre tilbøjelige til at ytre sig om kritisable forhold internt i organisationen, dvs. ytre sig til enten kollegaer, ledere og tillidsrepræsentanter. Dette indikerer, at der indenfor det offentlige er større tiltro til, at man gennem kritiske ytringer kan ændre nogle af de kritisable forhold. Derimod er der også en tendens til, at privatansatte i højere grad vælger at søge væk, hvis de oplever kritisable forhold. Dette kunne igen tyde på, at tiltroen til, at man gennem dialog og kritiske ytringer kan ændre ved forhold på arbejdspladsen, er mindre i det private end i det offentlige. Derudover er der også en tendens til, at privatansatte i højere grad frygter de mere hårde sanktioner såsom at blive fyret, mens de offentligt ansatte i højere grad frygter at være illoyale overfor ledelsen. Privatansatte udøver også i højere grad selvcensur end de offentlige i form af, at de holder kritik tilbage af frygt for negative repressalier.

Endelig er der en markant sammenhæng mellem oplevelse af forskellige former for usikkerhed og selvcensur. Hvis man oplever usikkerhed i forhold til job, arbejdsvilkår, fremtidig beskæftigelse og indkomst, er der en klar tendens til, at man udøver selvcensur. Denne sammenhæng gælder både for det offentlige og det private, selvom den er stærkest i det private. Dette resultat peger således i retning af, at usikkerhed om medarbejdernes arbejdsvilkår ikke bare er et problem i forhold til deres trivsel, men også er et problem i forhold til at få en informeret debat omkring de problemer og svigt, der kan opstå i ældreplejen. De oplevede usikkerheder, der opstår som følge af privatiseringer, omstruktureringer og reformer, kan således have nogle utilsigtede konsekvenser i form af en øget tavshedskultur i ældreplejen. Det kunne imidlertid være interessant at undersøge, om sammenhængen mellem usikkerhed og selvcensur også går i igen indenfor andre professioner.

Bilag 1

Metode

Projektet anvender et mixed method-forskningsdesign, hvor en interviewundersøgelse kombineres med en kvantitativ analyse af spørgeskemadata fra FOAs medlemsundersøgelser. De kvantitative data skal belyse generelle forskelle mellem privat- og offentligt ansatte med hensyn til arbejdsmiljø, mulighed for at ytre sig kritisk samt job-, beskæftigelses- og indkomstusikkerhed. Formålet med den kvalitative interviewundersøgelse er at belyse de underliggende sociale mekanismer, der forklarer evt. forskelle i arbejdsvilkår for henholdsvis offentligt og privatansatte.

I den kvalitative del af undersøgelsen har vi bestræbt os på at finde respondenter, der varierer mht. geografisk placering. Respondenterne blev udvalgt efter følgende kriterier. De skulle have været ansat på enten en offentlig eller en privat arbejdsplads og have oplevet en eller flere konkurser. Udvælgelsen af respondenter foregik med hjælp fra FOA's medlemsdatabase, og der blev sendt ud til følgende afdelinger for at opnå en geografisk spredning: Nordsjælland, Hillerød, Aarhus, Odense og Kolding. I to tilfælde viste det sig imidlertid, at de interviewede ikke direkte havde været igennem en konkurs, men enten havde sagt op inden konkursen eller arbejdet i en virksomhed, hvor kun dele af virksomheden gik konkurs, og hvor vedkommende således selv forblev uberørt af konkursen. Desuden blev en respondent fravalgt, eftersom hun tydeligvis svarede på spørgsmålene, som om hun var repræsentant for FOA, og ikke som social- og sundhedsassistent. I alt blev der interviewet 21, hvor sidstnævnte interview ikke er taget med, da det mere antager form af et partsindlæg. De to interviews, hvor respondenterne ikke havde direkte erfaringer med konkret oplevede konkurser, er imidlertid medtaget, eftersom de begge havde erfaringer både fra offentlige og private arbejdspladser. Interviewene foregik i afdelingslokaler hos FOA, der også havde stillet kaffe, the, vand, chokolade og sandwiches frem. Alle interviewede fik et gavekort til Corp Danmark lydende på 300 kr. Hertil betalte FOA transport til og fra interviewet. Det var FOA, der rådede os til at benytte gavekortene for at få nok respondenter. Deres tidligere erfaringer med lignende undersøgelser var, at det kunne være svært at få nok til at rive en

halv dag ud af kalenderen, hvis ikke der var en økonomisk kompensation. FOA betalte gavekortene, som vi uddelte, og i andre tilfælde blev de efterfølgende sendt til respondenterne. For hvert interview var der afsat 2 timer, men de varede typisk mellem 1 til 1,5 time. Alle medvirkende blev i starten af interviewene oplyst om forskningsprojektets formål, at deres deltagelse ville være anonym, og at deres navne, alder med videre ville blive ændret i den endelige offentlige udgivelse. Der blev således givet informeret samtykke. Alle interviews er blevet optaget og efterfølgende transskriberet. Alle transskriptioner er blevet sendt tilbage til hver enkelt respondent, som har godkendt, er kommet med rettelser og i nogle tilfælde har bedt om at få mere private udtalelser slettet. Der er imidlertid ikke slettet udtalelser, som har analytisk betydning for indeværende rapport. Herefter er alle respondenter igen blevet kontaktet efter første udkast af den endelige analyse med henblik på kommentarer og yderligere reaktioner på analyser og konklusioner. En enkelt vendte tilbage med en generel kommentar, men ikke direkte relateret til rapporten.

I alle interviews er offentlige institutioner, hospitaler med videre anonymiseret. Det samme gælder for alle de private arbejdspladser, som er nævnt. For de offentlige institutioners vedkommende har vi anonymiseret dem for ikke at hænge bestemte kommuner, hospitaler eller plejehjem ud. Det samme gør sig gældende for de private virksomheder. Flere af virksomhederne eksisterer ikke i dag, men i andre tilfælde er de opstået igen under andet navn, men med de samme ejere. Også her er der foretaget anonymisering.

Vi har ikke haft til hensigt at undersøge enkelttilfælde, men at beskrive et mere overordnet strukturelt niveau for social- og sundhedsmedarbejdernes arbejdsforhold og muligheder for at ytre sig særligt om kritisable forhold.

Den geografiske spredning ser således ud:

Nordsjælland	2
København	2
Hillerød	4
Aarhus	4
Odense	5
Kolding	4

Metode og Datamateriale i den kvantitative del

I den kvantitative del af undersøgelsen består datamaterialet dels af FOA's medlemspanel, der primært består af offentlige ansatte, dels af en undersøgelse af alle privatansatte FOA-medlemmer fra social- og sundhedssektoren, som FOA har e-mail-adresser eller mobiltelefonnumre på. Svarprocenten for medlemspanelet er ca. 44, mens svarprocenten for privatundersøgelsen er 22. I medlemspanelet er privatansatte også blevet spurgt. De privatansatte, som er med i medlemspanelet, tæller med som privatansatte i vores analyser.

			Indsamlingsstatus – Ingen		Total
			Respons	Non- respons	
Panel/FIKS	Panel	Count	3325 _a	4218 _b	7543
		%	44,1%	55,9%	100,0%
	Privatundersøgelsen	Count	612 _a	2210 _b	2822
		%	21,7%	78,3%	100,0%
Total	Count		3937	6428	10365
	%		38,0%	62,0%	100,0%

Det er ikke overraskende, at svarprocenten er betydelig højere i panelet, end den er ved totalundersøgelsen blandt de privatansatte. Dels har medlemmerne af et panel på forhånd givet et generelt tilsagn om at få tilsendt spørgeskemaer, hvilket medlemmerne generelt ikke har, dels kan der være en generel tendens til, at de privatansatte i større omfang holder sig tilbage med overhovedet at give udtryk for deres opfattelser af deres

arbejdsforhold (jf. undersøgelsesresultaterne), hvilket kan forklare en større modvillighed mod overhovedet at besvare et spørgeskema.

Da denne undersøgelse omhandler arbejdsvilkår i ældreplejen, har vi kun medtaget besvarelser fra medlemmer, der arbejder indenfor ældreplejen, dvs. ansatte, der enten arbejder i plejecentre eller indenfor hjemmeplejen. Nedenstående tabel viser antallet af respondenter fordelt efter, om respondenterne arbejder i det private eller det offentlige, samt hvorvidt de arbejder i hjemmeplejen eller i plejecentre.

	Hjemmeplejen	Plejecenter	Total
Privat	229	141	370
Offentlig	856	1379	2235
Total	1085	1520	2605

I analyserne af oplevede usikkerhed og ytringsfrihed blandt medarbejdere i ældreplejen tester vi om der signifikante forskelle mellem offentlige og privatansattes oplevede usikkerhed og ytringsfrihed. Hvis forskellene er signifikante på et 5% ($p < 0,05$) bliver der angivet en stjerne ud for differencen i tabellen. I nogle af figurerne er der også angivet en korrelationskoefficient.

Korrelationskoefficienten angiver styrken i sammenhængen. Korrelationskoefficienten har en værdi mellem -1 og 1 . Jo tættere korrelationskoefficienten enten er på 1 eller -1 jo stærkere er sammenhængen. Hvis korrelationskoefficienten er tæt på nul er der ingen sammenhæng.

Bortfaldsanalyse

For at tjekke, om der er nogle systematiske skævheder i det udvalg, der har svaret på undersøgelsen, har vi foretaget en bortfaldsanalyse, hvor vi sammenligner dem, der har svaret på spørgeskemaet, med dem, der ikke har svaret. Vi ser således på, om der er forskel med hensyn til, hvilken region de kommer fra, deres alder, køn, overenskomstdækning, uddannelsesniveau, tillidsposter, ledelsesposter osv.

Tabellerne viser, at når det gælder privatundersøgelsen, er der ikke signifikante afvigelser mellem gruppen, der har svaret, og gruppen, der ikke har svaret, når det gælder ledelsesstatus, faggruppe, region og andel med tillidsposter. Derimod er der en større andel kvinder, der har besvaret spørgeskemaet, og der er tillige en tendens til, at ældre medarbejdere er overrepræsenteret i udvalget. For medlemspanelets

vedkommende er der en overrepræsentation af tillidsrepræsentanter, der har svaret. Forskellen er dog kun på ca. 5 procentpoint, hvilket ikke er markant. For begge undersøgelser er der en klar tendens til, at de ældre medlemmer er mere villige til at svare end de yngre medlemmer. Der er dog ikke noget, der tyder på, at den skæve aldersfordeling vil have nogen betydning, da alder kun i meget begrænset grad samvarierer med centrale variable i undersøgelsen. Vi kan ikke vide om respondenterne i survey- undersøgelser skulle være mere negative eftersom de udgør et fast panel. Dette forhold bør nævnes, men lægger udenfor rapporten at afdække yderligere. Nedenfor er tabellerne vist, og de signifikante forskelle er markeret ved, at der står a i den ene kolonne og b i den anden.

Panel/FIKS			Indsamlingsstatus – Ingen		Total
			Respons	Non- respons	
Panel	Faggruppe	Social og sundhedsassistenter	50,9% _a	51,0% _a	51,0%
		Social- og sundhedshjælpere	36,0% _a	38,8% _b	37,6%
		Andet	13,1% _a	10,2% _b	11,5%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Privatundersøgelse	Faggruppe	Social- og sundhedsassistenter	35,9% _a	34,5% _a	34,8%
		Social- og sundhedshjælpere	45,1% _a	47,2% _a	46,8%
		Andet	19,0% _a	18,2% _a	18,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Total	Faggruppe	Social- og sundhedsassistenter	48,6% _a	45,3% _b	46,6%
		Social- og sundhedshjælpere	37,4% _a	41,7% _b	40,1%
		Andet	14,0% _a	13,0% _a	13,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Each subscript letter denotes a subset of Indsamlingsstatus - Ingen categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Panel: Signifikant forskel

Privatundersøgelse: Ikke signifikant

Panel/FIKS			Indsamlingsstatus – Ingen		Total
			Respons	Non- respons	
Panel	Alder_skaleret	Under 30	2,5% _a	7,0% _b	5,0%
		30-39 år	11,1% _a	18,0% _b	15,0%
		40-49 år	23,2% _a	24,8% _a	24,1%
		50-59 år	46,6% _a	38,0% _b	41,8%
		60 år og derover	16,6% _a	12,2% _b	14,1%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Privat-undersøgelse	Alder_skaleret	Under 30	9,2% _a	16,4% _b	14,8%
		30-39 år	13,6% _a	20,0% _b	18,6%
		40-49 år	23,9% _a	26,9% _a	26,2%
		50-59 år	41,0% _a	28,2% _b	31,0%
		60 år og derover	12,4% _a	8,5% _b	9,3%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Total	Alder skaleret	Under 30	3,5% _a	10,3% _b	7,7%
		30-39 år	11,5% _a	18,7% _b	16,0%
		40-49 år	23,3% _a	25,5% _b	24,7%
		50-59 år	45,7% _a	34,6% _b	38,8%
		60år og derover	16,0% _a	10,9% _b	12,8%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Each subscript letter denotes a subset of Indsamlingsstatus - Ingen categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Panel: Signifikant forskel

Privatundersøgelse: signifikant forskel

			Indsamlingsstatus - Ingen		
Panel/FIKS			Respons	Non- respons	Total
Panel	Leder	Leder	1,5% _a	1,7% _a	1,6%
		Ikke leder	98,5% _a	98,3% _a	98,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Privat-undersøgelse	Leder	Leder	0,8% _a	0,9% _a	0,9%
		Ikke leder	99,2% _a	99,1% _a	99,1%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Total	Leder	Leder	1,4% _a	1,4% _a	1,4%
		Ikke leder	98,6% _a	98,6% _a	98,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Each subscript letter denotes a subset of Indsamlingsstatus - Ingen categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Panel: Ikke significant

Privatundersøgelse: Signifikant

Panel/FIKS			Indsamlingsstatus - Ingen		Total
			Respons	Non- respons	
Panel	Region (arbejdssted)	Region Nordjylland	14,1% _a	15,5% _a	14,9%
		Region Midtjylland	22,2% _a	21,9% _a	22,0%
		Region Syddanmark	26,7% _a	25,0% _a	25,7%
		Region Hovedstaden	21,4% _a	23,1% _a	22,3%
		Region Sjælland	15,7% _a	14,6% _a	15,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	
Privat-undersøgelse	Region (arbejdssted)	Region Midtjylland	42,3% _a	41,9% _a	42,0%
		Region Syddanmark	20,3% _a	19,0% _a	19,3%
		Region Hovedstaden	23,5% _a	24,4% _a	24,2%
		Region Sjælland	13,9% _a	14,5% _a	14,4%
		Ukendt		0,0% _a	0,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	
Total	Region (arbejdssted)	Region Nordjylland	11,9% _a	10,2% _b	10,8%
		Region Midtjylland	25,3% _a	28,8% _b	27,5%
		Region Syddanmark	25,7% _a	22,9% _b	24,0%
		Region Hovedstaden	21,7% _a	23,6% _b	22,9%
		Region Sjælland	15,4% _a	14,5% _a	14,9%
		Ukendt		0,0% _a	0,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Each subscript letter denotes a subset of Indsamlingsstatus - Ingen categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Panel: Ikke signifikant

Privatundersøgelse: Signifikant

Panel/FIKS			Respons	Non- respons	Total
Panel	Køn:	Kvinde	91,8% _a	91,3% _a	91,5%
		Mand	8,2% _a	8,7% _a	8,5%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Privat-undersøgelse	Køn:	Kvinde	96,2% _a	92,9% _b	93,6%
		Mand	3,8% _a	7,1% _b	6,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Total	Køn:	Kvinde	92,5% _a	91,8% _a	92,1%
		Mand	7,5% _a	8,2% _a	7,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Each subscript letter denotes a subset of Indsamlingsstatus - Ingen categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Panel: ikke signifikante forskelle

Fiks: Signifikante forskelle

Panel/FIKS			Indsamlingsstatus – Ingen		Total
			Respons	Non- respons	
Panel	Tillidshverv:	Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	7,6% _a	6,0% _b	6,7%
		Tillidsrepræsentant (herunder tillids- og fællestillidsrepræsentant)	11,2% _a	8,4% _b	9,6%
		Tillids- og arbejdsmiljørepræsentant	0,5% _a	0,4% _a	0,5%
		Ingen tillidshverv	80,7% _a	85,2% _b	83,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Privat-Undersøgelse	Tillidshverv:	Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	1,3% _a	1,1% _a	1,2%
		Tillidsrepræsentant (herunder tillids- og fællestillidsrepræsentant)	2,8% _a	1,2% _b	1,6%
		Ingen tillidshverv	95,9% _a	97,6% _b	97,3%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Total	Tillidshverv:	Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)	6,6% _a	4,3% _b	5,2%
		Tillidsrepræsentant (herunder tillids- og fællestillidsrepræsentant)	9,9% _a	5,9% _b	7,4%
		Tillids- og arbejdsmiljørepræsentant	0,4% _a	0,3% _a	0,3%
		Ingen tillidshverv	83,1% _a	89,5% _b	87,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Each subscript letter denotes a subset of Indsamlingsstatus - Ingen categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the ,05 level.

Panel: Signifikant
Privatundersøgelse: Ikke signifikant

Litteraturliste

Albert O. Hirschman (1990) *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Harvard University Press.

Bredgaard, T., & Madsen, P. K. (2015). *Dansk flexicurity: fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. Reitzels.

FOA (2016) Ytringsfrihed på arbejdspladsen. Notat udarbejdet af: FOA Kampagne og Analyse

Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 331-369). Emerald Group Publishing Limited.

Rostgaard, T. (2017). Frit valg i hjemmeplejen. Kora

Willig (2009): *Umyndiggørelse*. Hans Reitzels Forlag

Willig, Rasmus (2016): *Afvæbnet kritik*. Hans Reitzels Forlag

Sørensen, Korsbæk Pelle (2015): *Moralsk stress: En arbejdslivsanalyse af psykisk arbejdsmiljø, deltagelse og retfærdiggørelsesprocesser blandt højudannede vidensarbejdere i Danmark*. Roskilde. 320 s. (FS & P Ph.D. afhandlinger